VERBALE DI ACCORDO

Addì 13 maggio 2004 in Roma

tra

Assomarmi
con l' assistenza di Confindustria

e

Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-CGIL

si è stipulato il presente accordo per il rinnovo del CCNL 22 ottobre 1999 da valere per i lavoratori dipendenti da aziende esercenti l'attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei .

SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

1) LIVELLO NAZIONALE

Le parti, ferma restando l'autonomia e le prerogative imprenditoriali e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e nella consapevolezza dell'importanza di relazioni industriali partecipate, confermano la opportunità di informarsi reciprocamente e scambiarsi valutazioni sulle tematiche suscettibili di incidere sensibilmente sulla situazione complessiva del settore sia in termini di occasioni positive e di sviluppo che di fattori di criticità.

A tal fine le parti stipulanti istituiscono il Comitato Paritetico Nazionale (CPN) permanente, il cui coordinamento logistico sarà assicurato da Assomarmi.

Entro tre mesi dalla firma del C.c.n.l. le parti, pariteticamente rappresentate nel CPN, ne definiranno la composizione e il regolamento per lo svolgimento dell'attività.

In particolare saranno oggetto **del programma dei lavori del CPN** le seguenti tematiche:

- assetto del settore in relazione alle tendenze del mercato e con riferimento alla situazione occupazionale;
- **censimento aziende, valutazione nuove forme strutturali e di aggregazione delle stesse e riflessi sulla occupazione;**
- evoluzione legislativa per le materie di interesse del comparto e per l'attività estrattiva;
- mercato del lavoro, ricerca ed innovazioni di prodotto, "qualità", produttività e costo del lavoro;
- **formazione professionale, sulla base di quanto previsto all'art. 5 del presente c.c.n.l.;**
- **acquisizione dati sugli orari di fatto attuati nel comparto, con approfondimenti distinti per le attività di cava e di produzione, con riferimento alla normativa di legge in materia di orario di lavoro e di attività in cava;**
- ambiente e sicurezza e **sistemi di soccorso, come previsto dall'art. 23 – ambiente di lavoro;**
- fattori energetici.

Il CPN, per la sua attività, si avvarrà di dati conoscitivi che saranno forniti dalle parti medesime o provenienti od elaborati da Enti esterni pubblici e privati, concordemente individuati, e potrà esprimere indirizzi ed orientamenti sulle materie oggetto di esame.

Il CPN potrà individuare eventuali fonti di finanziamento pubblico da utilizzare per progetti specifici.

Un rapporto particolare di scambio e collaborazione sarà tenuto con i Distretti industriali di settore, nonché, per le materie di specifica competenza, con gli Organismi paritetici territoriali di comparto, ove costituiti o da costituire. Nei rapporti con i predetti organismi il CPN potrà svolgere azione di coordinamento e di indirizzo per la individuazione di progetti da definire e sostenere a livello locale.

Alle riunioni **del CPN** potranno prendere parte tecnici ed esperti, qualificati nella materia da esaminare, indicati singolarmente dalle parti, della cui partecipazione l'Organizzazione invitante dovrà preavvertire tempestivamente le altre.

Le risultanze dei lavori del **CPN**, unitamente ad eventuali proposte, saranno fornite alle parti stipulanti, le quali si incontreranno a cadenza semestrale e a livello nazionale per valutare tali indicazioni ed eventuali iniziative rivolte al settore o nei confronti delle Istituzioni e degli Enti pubblici. In tale ottica, per specifici temi, le parti potranno convenire di condurre approfondimenti alla presenza di Rappresentanze pubbliche aventi competenza istituzionale e potestà decisoria.

Nel corso degli incontri semestrali saranno altresì fornite e costituiranno oggetto di autonome valutazioni delle parti le informazioni aggregate riferite al settore rappresentato riguardanti;

- a) aspetti della congiuntura;
- b) prospettive produttive, **anche con riferimento a particolari situazioni aziendali;**
- c) programmi di investimento relativi a nuovi insediamenti produttivi e loro localizzazione per grandi aree geografiche;
- d) previsioni riferite a significativi ampliamenti e trasformazioni degli impianti esistenti, per grandi aree geografiche;
- e) prevedibili implicazioni sulla occupazione per i punti b), c), d) e sulle condizioni ambientali ed ecologiche;
- f) **dati complessivi relativi all'andamento dell'occupazione giovanile;**
- g) gli andamenti aggregati a livello nazionale delle prestazioni di lavoro rese oltre l'orario ordinario, nonché delle assenze per malattia, infortunio sul lavoro, cassa integrazione guadagni ed altre causali.

A richiesta di una delle parti e di comune accordo, allo scopo di ricercare posizioni comuni, potrà essere deciso, in occasione degli incontri nazionali, di svolgere, anche avvalendosi di appositi gruppi di lavoro istruttori paritetici (che potranno essere costituiti anche in seno **al CPN**) specifici approfondimenti su singoli temi oggetto di reciproca informazione e valutazione.

Al fine di contribuire a superare l'attuale frammentazione territoriale, che ha comportato spesso scelte normative ed interventi diversi da zona a zona con conseguenti difformità nelle condizioni di operare delle varie Aziende le parti nazionali, recependo anche indicazioni e valutazioni sviluppate a livello territoriale, potranno compiere valutazioni sulle iniziative legislative o sugli interventi applicativi regionali o zonalmente anche per fornire indicazioni di armonizzazione e per consentire la valutazione, in ambito territoriale, di comuni prospettive di portata nazionale capaci di influire positivamente su scelte territoriali che possono incidere sulle possibilità di lavoro e di occupazione del settore.

COMITATO PARITETICO NAZIONALE

(da inserire nel sistema di relazioni industriali, p. 1, livello nazionale)

Il CPN si occuperà, oltre agli argomenti già previsti, anche del fenomeno del mobbing, con l'intento di pervenire ad una ricognizione di tale fenomeno nel settore tenendo anche conto della legislazione vigente.

Procedura di rinnovo degli accordi di secondo livello

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

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

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

In applicazione di quanto disposto al secondo comma, nell'arco di vigenza del presente contratto, le richieste di rinnovo degli accordi di 2° livello non potranno essere presentate prima della sottoscrizione del presente contratto e i conseguenti effetti economici avranno decorrenza non anteriore al 30 giugno 2000.

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.

Nel caso di controversia interpretativa **o applicativa sul** presente articolo o di insuperabile dissenso nel merito delle materie demandate alla negoziazione di 2° livello, ciascuna delle parti può chiedere l'intervento delle Associazioni nazionali contraenti, le quali si incontreranno, entro 15 giorni dalla richiesta, al fine di definire la controversia **medesima**.

Art. 5. – *Formazione professionale*

Le parti stipulanti, considerata l'importanza dell'istruzione professionale quale strumento necessario ed essenziale per affinare le capacità del personale e per adeguarne le conoscenze professionali alle mutate esigenze tecnologiche e di mercato, convengono, anche alla luce di quanto affermato nel Patto sociale del 1° febbraio 1998, sull'opportunità di individuare linee di indirizzo per le esigenze formative del settore in base alle seguenti esigenze:

- promuovere e valorizzare un'adeguata professionalità dei lavoratori in relazione sia al tipo di attività che alla fascia di età **in grado di meglio rispondere alle esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche ed organizzative;**
- ricerca di adeguati strumenti di coinvolgimento dei giovani nei processi formativi per l'acquisizione delle necessarie professionalità e per la preparazione all'inserimento in azienda;
- **cogliere le opportunità occupazionali del mercato del lavoro nell'intento di facilitare l'incontro tra domanda e offerta;**
- crescita della competitività delle imprese attraverso la qualificazione delle risorse umane;
- riqualificazione del personale quale mezzo per contribuire al superamento di situazioni di difficoltà di mercato e **al fine di prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale.**

A tal fine viene demandato al **Comitato Paritetico Nazionale**, di cui al punto "Relazioni industriali" del presente C.c.n.l., valutate le predette esigenze, il compito di svolgere nei confronti degli Organi preposti al settore della formazione azioni di sensibilizzazione per favorire indicazioni programmatiche più aderenti agli specifici bisogni del settore.

Il Comitato Paritetico Nazionale potrà anche studiare tipologie di libretti che attestino il percorso formativo – professionale dei lavoratori, da diffondere a livello territoriale.

Per quanto attiene, in particolare, il rapporto con Fondimpresa, il Comitato Paritetico Nazionale avrà il compito, previ opportuni coordinamenti, di instaurare e intrattenere rapporti con il suddetto Fondo interprofessionale per la formazione continua con riguardo alla presentazione e all'approvazione dei piani di formazione delle imprese, compresi quelli in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, concordati tra le parti sociali. Le imprese comunicheranno al Comitato i piani di formazione realizzati.

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

Al momento della istituzione del Comitato Paritetico Nazionale le parti stipulanti definiranno le modalità per l'attività da svolgere da parte del Comitato in materia di formazione professionale e potranno affidare la suddetta attività ad un Gruppo paritetico ristretto che provvederà a relazionare, con la periodicità che verrà concordemente stabilita, il Comitato nella sua interezza.

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

SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI E CONTRATTUALI

PREMESSA

1) Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, nell'assumere come proprio lo spirito del "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23 luglio 1993, ne realizza, per quanto di competenza del contratto collettivo nazionale di categoria, le finalità e gli indirizzi in tema di relazioni sindacali:

- attribuendo alla autonomia collettiva delle parti una funzione primaria per la gestione delle relazioni di lavoro mediante lo sviluppo del metodo partecipativo, ai diversi livelli e con diversi strumenti, al quale le parti riconoscono un ruolo essenziale nella prevenzione del conflitto;

- regolando l'assetto della contrattazione collettiva in funzione di una dinamica delle relazioni di lavoro medesima tale da consentire ai lavoratori benefici economici con contenuti non inflazionistici ed alle imprese una gestione corretta e programmabile del costo del lavoro nonché di sviluppare e valorizzare pienamente le opportunità offerte dalle risorse umane.

2) A questi fini le parti si impegnano in nome proprio e per conto degli organismi territoriali a loro collegati, nonché delle imprese aderenti e delle R.S.U. costituite ai sensi dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993, a che il funzionamento del sistema di relazioni industriali e contrattuali più avanti descritto, si svolga secondo i termini e le procedure specificamente indicate, dandosi nel contempo atto che la loro puntuale applicazione è condizione indispensabile per mantenere le relazioni sindacali nelle sedi previste dal presente contratto, entro le regole fissate.

3) Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle parti di rispettare e far rispettare ai propri iscritti, per il periodo di loro validità il contratto generale, le norme integrative di settore o quelle aziendali da esso previste. A tal fine 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 ed a intervenire perché siano evitate azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di accordo ai vari livelli.

4) Le parti, avendo assunto quale regola dei propri comportamenti la coerenza con gli obiettivi di competitività delle imprese e di valorizzazione del lavoro industriale, realizzano con il presente contratto gli assetti contrattuali indicati dal Protocollo del 23 luglio 1993.

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

Le materie rimesse alla contrattazione di secondo livello possono essere disciplinate, in luogo della normale contrattazione aziendale, con accordi provinciali o territoriali in base alla prassi vigente in applicazione del C.c.n.l. 19 dicembre 1990.

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

Le Organizzazioni sindacali stipulanti sono impegnate a garantire a tutti i livelli il rispetto delle regole di cui sopra, anche attraverso il ricorso alla procedura di cui all'ultimo comma del successivo paragrafo "Procedura di rinnovo degli accordi di secondo livello", che prevede l'intervento delle Associazioni nazionali contraenti al fine di dirimere la controversia.

Ai fini sopra indicati un Gruppo di lavoro, nell'ambito del CPN, opererà una verifica della situazione esistente.

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

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

6) La contrattazione di secondo livello è prevista, secondo quanto disposto dal Protocollo 23 luglio 1993, nello spirito dell'attuale prassi negoziale con particolare riguardo alle piccole imprese.

7) In applicazione dell'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993, sono titolari della negoziazione di secondo livello negli ambiti, per le materie e con le procedure e i criteri stabiliti dal presente contratto, le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti e le R.S.U. costituite ai sensi dell'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 da una parte, e le Aziende e le Associazioni industriali territoriali dall'altra.

omissis

3) LIVELLO TERRITORIALE

Tenuti presenti i risultati e le valutazioni degli incontri svolti tra le parti a livello nazionale e di cui al precedente punto 1), le Associazioni territoriali degli industriali forniranno annualmente di norma non oltre il bimestre successivo alla scadenza di cui al punto 2) - e comunque a richiesta di una delle parti - alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, su richiesta delle stesse, informazioni aggregate in sede provinciale riguardanti:

- le prospettive produttive;
- i programmi d'investimento relativi a nuovi insediamenti industriali con i criteri generali delle loro localizzazioni, inclusi quelli ecologico-ambientali;
- i programmi d'investimento relativi ad ampliamenti, ristrutturazioni e trasformazioni degli impianti esistenti che comportino significativi riflessi sull'occupazione;
- le eventuali esigenze di interventi di formazione e riqualificazione degli addetti connessi ad iniziative dei competenti Organismi pubblici;
- dati complessivi relativi ai contratti di formazione lavoro stipulati dalle aziende

del settore in applicazione degli accordi interconfederali, per una verifica sull'andamento dell'occupazione giovanile;

- **dati complessivi relativi ai contratti a tempo determinato stipulati dalle aziende del settore**

Per quanto concerne i lavori eventualmente affidati a terzi, nell'ambito degli incontri sopra richiamati, al solo fine di disporre di elementi conoscitivi idonei alla valutazione del fenomeno, nelle province con significative concentrazioni di attività potranno essere richieste, a partire dal 1984, dati aggregati relativi alla natura ed ai volumi delle attività produttive conferite a terzi.

Eliminare l'art. 101 (norme impiegati)-*Assenze, permessi di breve congedo e aspettativa per motivi privati* e l'art. 93 (norme impiegati) *Benemerienze nazionali*

Art. nuovo. – *aspettativa per motivi personali*

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

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

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

Immigrati

(da collocare in calce agli articoli sulle ferie)

Dichiarazione comune

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

Art. 42. – Facilitazioni per i lavoratori studenti

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

In attuazione dell'art. 10 della legge 20.5.1970, n. 300, si conviene:

a) lavoratori studenti universitari

A tali lavoratori sarà concesso un giorno di permesso retribuito per ogni esame sostenuto.

Per gli esami di diploma universitario e di laurea i giorni di permesso retribuito sono elevati a quattro.

Ai lavoratori che nel corso dell'anno debbono sostenere esami potranno essere concessi a richiesta permessi non retribuiti sino a un massimo di 20 gg. l'anno.

b) lavoratori studenti di scuole medie superiori e di scuole professionali.

A tali lavoratori saranno concessi tanti giorni di permesso retribuito quanti sono i giorni degli esami di diploma.

Ai lavoratori predetti possono essere concessi permessi non retribuiti fino ad un massimo di 15 gg. nel corso dell'anno.

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

Le aziende potranno richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

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

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

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

Nell'arco di ogni anno potrà usufruire dei permessi retribuiti il 3% dei lavoratori occupati dall'azienda nell'unità produttiva, compatibilmente con l'esigenza del regolare svolgimento dell'attività produttiva. Potrà, comunque, usufruire dei permessi retribuiti **almeno** un lavoratore nelle unità produttive che occupano **fino a 25** dipendenti.

Potranno beneficiare dei permessi retribuiti di cui al precedente comma, ferme restando tutte le altre disposizioni, anche i lavoratori che frequentino corsi di recupero della scuola d'obbligo ivi compresi i corsi di livello elementare, **nonché i lavoratori extracomunitari per i corsi di alfabetizzazione**. Per tali lavoratori le ore di permesso retribuite sono elevate fino ad un massimo di 200 in un triennio, usufruibili anche in un solo anno.

Il lavoratore dovrà presentare domanda scritta all'azienda almeno un mese prima dell'inizio del corso, specificando il tipo di corso, la durata, l'istituto organizzatore.

Il lavoratore dovrà fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente i certificati di frequenza mensile con l'indicazione delle ore relative.

Nel caso in cui il numero dei richiedenti sia superiore al limite sopraindicato, sarà seguito l'ordine di precedenza delle domande ferma restando la valutazione delle esigenze di cui al comma 4° del presente protocollo.

Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in ore di sospensione o riduzione di orario, il lavoratore conserva il diritto alle integrazioni salariali a norma di legge e non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

Art. 23. - Ambiente di lavoro

Le parti, nel ribadire l'esigenza del rispetto delle norme di legge in materia di ambiente e di sicurezza del lavoro, esamineranno, nell'ambito dell'attività del **Comitato Paritetico Nazionale**

(CPN) prevista dal vigente C.c.n.l., le proposte di legge e le iniziative di carattere normativo di interesse per il settore lapideo che venissero avanzate in Italia o nell'ambito della CEE. Ciò con particolare riguardo alla possibilità di individuare linee di indirizzo comune che servano da orientamento per gli Organismi legislativi o amministrativi, anche con particolare riferimento alle cave. Analoghe linee di indirizzo comune saranno ricercate nei confronti delle Autorità locali (Regioni, Province, ecc.).

Inoltre, per quanto riguarda l'impatto ambientale in presenza di problematiche di particolare rilevanza che dovessero emergere a livello territoriale o comprensoriale, le parti si danno reciprocamente atto della necessità che tali problematiche vengano rappresentate al CPN di cui alle "Relazioni industriali" per attivare le indicazioni ed i suggerimenti di tale livello e per acquisire sui temi specifici indicazioni che possano essere utilizzate nelle singole sedi periferiche quale base di supporto nel confronto con le Istituzioni.

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

Il CPN studierà opportune indicazioni in materia di nuove nocività, con particolare riferimento ai rischi chimici ed elaborerà progetti formativi e informativi sulla sicurezza.

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

Il CPN avrà anche il compito di raccogliere ed esaminare dati sull'andamento degli infortuni, malattie professionali e sulle relative tipologie, nonché su ogni altro elemento utile disponibile, provenienti direttamente dalle parti (ivi compresi i Comitati paritetici territoriali) o dalle varie fonti istituzionalmente preposte a tali compiti (Inail, Asl, Enti di ricerca o studio operanti a livello nazionale o nei territori).

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

I risultati dell'attività del CPN formeranno oggetto di esame tra le parti a livello nazionale, in un apposito incontro annuale nel quale verranno individuate anche eventuali proposte sul piano normativo, per le misure di prevenzione, per la formazione e informazione dei lavoratori, R.L.S. e R.S.P.P.

In caso di innovazioni tecnologiche che comportino modifiche ambientali o l'impiego di nuove sostanze suscettibili d' esporre a rischio i lavoratori, le aziende si atterranno alle acquisizioni scientifiche (tecnico-mediche) esistenti, dando **preventiva** informazione al R.L.S. delle sostanze stesse, dei rischi potenziali, dei mezzi e delle procedure di prevenzione che l'azienda intende adottare e nel caso in cui, in relazione alle medesime innovazioni, si determinino modifiche rilevanti per l'occupazione e l'organizzazione del lavoro, la medesima informativa verrà estesa anche alla RSU.

Le regolamentazioni e le procedure di sicurezza devono coinvolgere tutti i lavoratori operanti nell'unità produttiva. Particolare attenzione deve essere posta nella fase di inserimento dei lavoratori di prima assunzione e per quelli dipendenti da ditte esterne, attraverso specifici interventi formativi preventivi.

Le aziende, per ogni singola unità produttiva, predisporranno un regolamento interno per l'applicazione delle norme di legge e di contratto in materia di sicurezza e di igiene del lavoro, in armonia con quanto previsto dalle disposizioni normative in materia, sulla base di eventuali indicazioni fornite dal CPN.

Copia del Regolamento verrà consegnata al R.L.S. e per il suo tramite alla R.S.U. e distribuita ai lavoratori e sarà comunque consultabile in luogo accessibile agli stessi.

Oltre al registro infortuni, il cui obbligo è sancito dall'art. 403 del D.P.R. 27 aprile 1955 n. 547, e dall'art. 4 del D. Lgs. 19 settembre 1994 n. 264, è prevista, secondo le disposizioni del predetto Decreto legislativo, l'istituzione della cartella personale sanitaria e di rischio, sulla quale saranno registrati i dati

analitici concernenti:

- eventuali visite di assunzione;
- visite periodiche effettuate dall'azienda per obbligo di legge;
- controlli effettuati dai servizi ispettivi degli Istituti previdenziali a norma del 2° comma, art. 5, della legge 20.5.1970, n. 300;
- visite di idoneità fisica effettuate a norma del 3° comma dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300;
- infortuni sul lavoro;
- malattie professionali;
- assenze per malattia e infortunio.

I lavoratori saranno sottoposti alle visite mediche preventive e periodiche previste dalla legge, nonché alle altre che possono derivare dall'applicazione del D. Lgs. 626/94.

Le parti si danno atto che quanto stabilito nel presente accordo realizza le finalità previste dall'art. 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300, in materia di ricerca, elaborazione ed attuazione delle misure idonee a tutelare la salute e la integrità fisica dei lavoratori. **Le parti a livello territoriale effettueranno confronti periodici al fine di analizzare e monitorare la presenza di RLS nelle singole unità produttive con l'obiettivo della loro diffusione.**

In aree territoriali, caratterizzate da una significativa concentrazione di aziende del settore, potranno essere istituiti Comitati paritetici per lo studio dei problemi inerenti la prevenzione degli infortuni, **il monitoraggio degli eventi infortunistici e delle malattie professionali**, la sicurezza nei luoghi di lavoro, la formazione antinfortunistica anche dei **rappresentanti** per la sicurezza e le misure utili ad abbattere i fattori di rischio e di nocività, **di procedure e sistemi di sicurezza antinfortunistica da diffondere a livello territoriale, nonché la possibilità di adozione di libretti individuali attestanti i percorsi formativi dei lavoratori, sulla base del modello studiato dal CPN.**

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

In applicazione del D.Lgs. 19/9/1994 n. 626, del D. Lgs. 25.11.1996 n. 624 per quanto applicabile e dell'Accordo interconfederale 22 giugno 1995, si conviene quanto segue in materia di Rappresentanti per la sicurezza:

1) Numero dei rappresentanti per la sicurezza:

Fermo restando che i rappresentanti per la sicurezza, nelle Aziende con più di 15 dipendenti, sono individuati tra i componenti la R.S.U., il numero di detti rappresentanti è stabilito come segue:

- 1 rappresentante nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;
- 3 rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 201 a 1000 dipendenti;
- 6 rappresentanti nelle unità produttive che occupano oltre 1000 dipendenti.

2) Permessi:

Nelle aziende fino a 15 dipendenti al rappresentante spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, permessi retribuiti pari a 12 ore annue, nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti nonché pari a 30 ore annue, nelle aziende o unità produttive che occupano da 6 a 15 dipendenti.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 19 citato, lettere b), c), d), g), i) ed l) non viene utilizzato il predetto monte ore.

Nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, i rappresentanti per la sicurezza, oltre ai permessi già previsti per le R.S.U., utilizzano permessi retribuiti pari a 40 ore annue per ogni

rappresentante.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'articolo 19 citato, non viene utilizzato il predetto monte ore.

I permessi di cui sopra dovranno essere richiesti, per iscritto, almeno 24 ore prima del loro utilizzo.

I permessi di cui sopra assorbono, fino a concorrenza, quanto già eventualmente concesso in sede aziendale allo stesso o ad analogo titolo.

3) Designazione e/o elezione del rappresentante per la sicurezza

Nelle Aziende fino a 15 dipendenti, nel caso in cui sia stato eletto o designato il "rappresentante sindacale" di cui all'art. 44 del vigente C.c.n.l., il ruolo di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sarà assunto dal medesimo, previa ratifica dell'assemblea dei lavoratori.

Il rappresentante per la sicurezza eventualmente eletto in base ai punti successivi decade dal mandato ricevuto, essendo sostituito dal rappresentante sindacale con ratifica dell'assemblea dei lavoratori.

Nel caso in cui tale rappresentante sindacale non vi sia, si procede alla elezione del R.L.S. con le modalità di seguito riportate.

I lavoratori eleggono il proprio rappresentante direttamente, al loro interno, in una riunione esclusivamente dedicata a tale scopo, utilizzando un'ora di assemblea retribuita, secondo le norme del C.c.n.l..

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, risultando eletto il lavoratore che ha ottenuto la maggioranza assoluta dei voti degli aventi diritto.

Prima dell'elezione, i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione.

Il verbale deve contenere l'indicazione del numero degli aventi diritto al voto, dei partecipanti, del risultato dello scrutinio e deve essere comunicato senza ritardo al datore di lavoro.

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

Ricevuto il verbale di elezione, il datore di lavoro comunica, per il tramite dell'Associazione industriali della provincia, il nominativo eletto al Comitato Paritetico di cui al presente articolo, ove costituito ed operante, o all'Organismo paritetico provinciale di cui all'A.I. 22.6.1995 negli altri casi.

La competenza all'esame e alla definizione delle controversie eventualmente insorte in occasione delle elezioni compete solo ed esclusivamente ai Comitati paritetici di cui al presente articolo, ove costituiti ed operanti, e all'Organismo paritetico provinciale di cui all'A.I. 22.6.1995 negli altri casi.

Eventuali ricorsi dovranno essere presentati a tali Organismi entro 10 giorni dalle elezioni, a pena di decadenza.

Nelle aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti le procedure per l'elezione o designazione del rappresentante per la sicurezza sono le seguenti:

a) All'atto della indizione delle elezioni per la costituzione della RSU, nonchè in occasione delle affissioni da effettuarsi ai sensi dell'art. 7, parte II, dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993, i soggetti abilitati alla presentazione delle liste devono specificare quali tra i candidati alla elezione della RSU assumono anche la candidatura come rappresentanti per la sicurezza. E' data facoltà agli stessi soggetti di candidare alla elezione del rappresentante per la sicurezza tutti i candidati per l'elezione della RSU.

Tale indicazione deve essere ripetuta anche nella scheda elettorale.

Costituita la RSU, se tra gli eletti vi sono soggetti che si erano originariamente candidati anche come rappresentanti per la sicurezza, si procede alla verifica del numero di preferenze espresse. La carica di rappresentante per la sicurezza è assunta da coloro che hanno ricevuto il maggior numero di preferenze.

Se tra i componenti la RSU non vi sono soggetti che erano originariamente candidati anche come rappresentanti per la sicurezza (o se non ve ne sono in numero sufficiente), si procede, per la copertura dei posti vacanti, ad una elezione a suffragio universale diretto ed a scrutinio segreto oppure mediante

procedura di designazione, in occasione della prima assemblea convocata dalla RSU ai sensi dell'art. 20 della L. 20 maggio 1970, n. 300.

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

La procedura di elezione è quella applicata per le elezioni delle R.S.U.

Il rappresentante per la sicurezza eventualmente eletto ai sensi dei successivi punti b) e c) decade dal mandato ricevuto.

b) Nei casi in cui sia già costituita la R.S.U. ovvero siano ancora operanti le rappresentanze sindacali aziendali o il Consiglio di fabbrica, per la designazione del rappresentante per la sicurezza si applica la procedura che segue.

Entro 30 giorni dalla data del presente accordo il/i rappresentante/i per la sicurezza è/sono designato/i dai componenti della R.S.U. al loro interno.

Tale designazione verrà ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori.

La procedura di cui al 2° e 3° paragrafo del presente punto B sarà adottata, anche in caso di dimissioni dalla R.S.U. del lavoratore che riveste l'incarico di R.L.S..

Nei casi in cui la R.S.U. non sia stata ancora costituita (e fino a tale evento) e nella unità produttiva operino le R.S.A. o il Consiglio di fabbrica delle organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie, il/i rappresentante/i per la sicurezza è/sono eletto/i dai lavoratori al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per le aziende con numero di dipendenti inferiore a 16, su iniziativa delle organizzazioni sindacali.

Nel caso di dimissioni della R.S.U. il rappresentante per la sicurezza esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni. In tale ipotesi allo stesso competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, ma in relazione al periodo di esercizio della funzione medesima.

c) In assenza di rappresentanze sindacali in azienda, il rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per il caso delle aziende con numero di dipendenti inferiori a 16, su iniziativa delle OO.SS.

Il verbale contenente i nominativi dei rappresentanti per la sicurezza deve essere comunicato alla direzione aziendale (secondo quanto previsto dal punto 21 parte 2a dell'accordo interconfederale sopra citato per la costituzione delle R.S.U.), che a sua volta ne dà comunicazione, per il tramite dell'associazione territoriale di appartenenza, al Comitato paritetico di cui al presente articolo., ove costituito ed operante, o all'Organismo paritetico territoriale di cui all'A.I. 22.6.1995 negli altri casi.

4) *Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza:*

Per le visite ai luoghi di lavoro il rappresentante per la sicurezza, contestualmente alla richiesta delle ore di permesso necessarie, preavverte la Direzione aziendale per la loro effettuazione unitamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione ovvero ad addetto da questi incaricato, presente nell'unità produttiva.

Le visite avranno luogo nel rispetto delle esigenze produttive e con le limitazioni previste dalle legge (es.: art. 339 D.P.R. 547/1955).

Le parti alla luce di quanto previsto in materia di informazione/formazione per i lavoratori del D.Lgs. n. 626/94, hanno provveduto ad individuare uno schema di programma di informazione/formazione, riportato nel quadro sinottico allegato (v. alleg. 6).

Resta inteso che i comitati paritetici territoriali, ove costituiti ed operanti, potranno elaborare progetti formativi per i dipendenti delle Aziende aderenti agli stessi, che tengano conto di specifiche necessità non ricomprese nel programma richiamato.

Spett. Feneal-Uil
Spett. Filca-Cisl
Spett. Fillea-Cgil

In relazione a quanto previsto dall'art. 23- *ambiente di lavoro* del C.c.n.l. materiali lapidei in merito al Rappresentante per la sicurezza, precisiamo che per unità produttiva si deve intendere anche ogni singola cava autonoma, pur se appartenente alla stessa azienda, escludendosi peraltro i singoli fronti della medesima cava.

Assomarmi

Roma, 10/02/2004

Congedi (Articolo nuovo)

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.

Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali sarà utilizzato. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.

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

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

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

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

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

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

B) Congedi per gravi motivi familiari

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

conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

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

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

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

Il datore di lavoro è tenuto, entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicare l'esito al dipendente. L'eventuale non accoglimento, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.

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

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

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

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

C) Congedi per la formazione

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

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

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

Ferma restando la compatibilità dei congedi con lo svolgimento della normale attività produttiva, i lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi dall'unità produttiva a

questo titolo non dovranno superare l'1% del totale della forza occupata. I valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale pari o superiori a 0,50 saranno arrotondati all'unità superiore. Nelle aziende fino a 100 dipendenti, nel caso in cui la percentuale di cui sopra non superi lo 0,50%, la possibilità di congedo potrà comunque riguardare almeno una unità.

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

Dichiarazione comune

- 1) Le parti si danno reciprocamente atto che le disposizioni contrattuali di cui alle lettere A), B) e C) del presente articolo non si cumulano con diversi trattamenti già previsti allo stesso titolo a livello aziendale ferme restando, ove esistenti, condizioni di miglior favore.**
- 2) Con riferimento alla lett.C) del presente articolo e alla misura dell'1% ivi definita per la contemporanea fruibilità dei congedi, le parti convengono di assumere la detta percentuale in via sperimentale riservandosi di verificarne l'adeguatezza in occasione degli incontri per il rinnovo del biennio economico del presente contratto.**

Art. 12. – *Orario di lavoro – Riduzione orario di lavoro*
Trattamento delle festività soppresse

1) *Orario di lavoro*

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

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

A fronte di esigenze che si manifestassero a livello aziendale, previo accordo tra Direzione aziendale e R.S.U. o OO.SS territoriali, in caso di mancanza della R.S.U., il periodo di cui al punto precedente potrà essere elevato in riferimento a quanto previsto all'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n.66/2003.

Ai fini contrattuali **retributivi (maggiorazioni per lavoro straordinario)** le ore non lavorate per ricorrenze festive cadenti in corso della settimana saranno computate per il raggiungimento dell'orario di lavoro di cui al comma precedente, fatta eccezione per le ricorrenze festive che coincidono con il giorno di riposo per riduzione di orario.

L'orario settimanale di lavoro è normalmente distribuito su cinque giornate, con riposo cadente di norma il sabato, o in giorno diverso della settimana, da individuare in accordo con la R.S.U..

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

In presenza di particolari esigenze produttive connesse alla maggiore utilizzazione degli impianti l'azienda e la R.S.U., in deroga a quanto previsto al precedente comma, potranno concordare particolari forme di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, comportanti lo scorrimento dei giorni di riposo.

In relazione alle caratteristiche tecniche dell'attività lavorativa e del materiale lavorato nelle segherie di granito e attività collegate potranno essere effettuate prestazioni lavorative a ciclo continuo di sette giorni settimanali a turni, **le cui modalità di attuazione verranno esaminate e concordate con la R.S.U. in sede aziendale.**

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 8 del D. Lgs. n. 66/2003, in caso di prestazioni di lavoro di 8 ore consecutive, il lavoratore deve beneficiare di una pausa, nell'ambito del predetto orario, anche sul posto di lavoro, di 10 minuti con decorrenza della normale retribuzione, fermi restando l'assetto organizzativo e la continuità della normale attività produttiva. La predetta pausa non si cumula con analoghi trattamenti già previsti a livello aziendale, ferme restando, ove esistenti, eventuali condizioni di miglior favore.

~~DICHIARAZIONE CONGIUNTA DELLE PARTI STIPULANTI~~

~~Assomarmi e Feneal Uil—Filca Cisl—Fillea Cgil, alla luce della previsione contrattuale relativa al lavoro a ciclo continuo nelle segherie di granito e attività collegate, dichiarano che presenteranno istanza congiunta ai competenti Organi ministeriali per il necessario adeguamento della normativa in materia di riposo settimanale.~~

CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti si danno atto che la previsione del 3° comma del presente punto 1 non comporta variazione alcuna né del trattamento concernente le maggiorazioni per lavoro straordinario spettante ai lavoratori né della collocazione temporale del relativo pagamento.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Premesso che la regolazione dell'orario di lavoro è di pertinenza delle Parti sociali, le Parti concordano che, nel caso di approvazione di una disposizione di legge sulla riduzione dell'orario di lavoro, si incontreranno per convenire gli eventuali adattamenti di tale disciplina alle caratteristiche del settore, anche al fine di evitare alterazioni agli equilibri complessivi determinati con il presente accordo.

Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro

A fronte di esigenze aziendali comportanti variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda o di parti di essa o per corrispondere a specifiche esigenze produttive, l'orario normale di lavoro di cui al secondo comma del presente articolo può essere realizzato come media nell'arco temporale annuo.

In questi casi la direzione aziendale, nel corso di un apposito incontro, prospetterà alla R.S.U. le necessità obiettive che giustificano l'eventuale ricorso a regimi di orario flessibile, concordando in tempo utile le modalità di attuazione di regimi di orario comprendenti settimane con prestazioni lavorative superiori all'orario settimanale contrattuale nei limiti di 44 ore settimanali e settimane con prestazioni lavorative inferiori all'orario settimanale contrattuale di corrispondente entità.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Le prestazioni lavorative inferiori all'orario settimanale contrattuale potranno dar luogo, una volta esaurito il periodo di ferie spettante, all'attribuzione, entro il predetto arco temporale annuo, di corrispondenti giornate di riposo retribuito ai singoli lavoratori che ne abbiano maturato il diritto.

1ª DICHIARAZIONE A VERBALE

Sono comunque fatti salvi i diversi regimi flessibili di orario di lavoro previsti da accordi aziendali o territoriali.

2ª DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti non hanno inteso, col presente articolo, modificare o comunque alterare nella lettera e nella portata eventuali consuetudini o accordi regionali, provinciali o locali esistenti.

2) Riduzione orario di lavoro

Ferma restando la durata settimanale dell'orario normale contrattuale di lavoro di 40 ore, l'orario di lavoro sarà ridotto di 28 ore in ragione d'anno fino al 31 dicembre 1984 e di ulteriori 12 ore, in ragione d'anno, a decorrere dal 1° gennaio 1985.

Il pacchetto delle 28 ore annue di riduzione fino al 31 dicembre 1984 e delle ulteriori 12 ore annue decorrenti dal 1° gennaio 1985, sarà prioritariamente utilizzato nei periodi di minore attività produttiva a titolo di permessi individuali.

A decorrere dal 1° gennaio 1989 in aggiunta a quanto sopra verranno riconosciute a tutti i lavoratori ulteriori 16 ore di riduzione in ragione d'anno di servizio, ferme restando le modalità di fruizione.

Ferme restando le predette modalità di fruizione, a decorrere dal 1° gennaio 1992, in aggiunta a quanto sopra, verranno riconosciute a tutti i lavoratori ulteriori 4 ore di riduzione in ragione di anno di servizio ed ulteriori 4 ore di riduzione in ragione di anno a decorrere dal 1° gennaio 1993.

~~A decorrere dal 1° gennaio 1995 le ore di permesso per riduzione di orario annuo effettivamente fruite in corso d'anno non saranno inferiori a 48 e, ove non utilizzate entro il 31 dicembre, saranno~~

~~sogette a decadenza.~~

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

Resta convenuto che le riduzioni di orario annuo di cui sopra assorbiranno, sino a concorrenza, eventuali trattamenti extra contrattuali in materia di permessi e ferie salvo quelli concessi a titolo di nocività del lavoro.

Per i lavoratori che prestano la propria opera in tre turni giornalieri avvicendati, in aggiunta alla riduzione in atto dell'orario di lavoro annuo, saranno riconosciute, **in misura proporzionale all'attività prestata nell'anno nelle fattispecie di lavoro a tre turni avvicendati più avanti indicate**, le seguenti ulteriori misure, computabili e godibili secondo le modalità di cui al presente punto 2 del C.c.n.l.:

lavoratori che operano su tre turni avvicendati per cinque o sei giorni settimanali

h. 4 dal 01.01.2001

h. 4 dal 01.01.2002

lavoratori che operano su tre turni avvicendati per sette giorni settimanali

h. 4 dal 01.01.2001

h. 4 dal 01.01.2002

h. 4 dal 01.07.2003

Tali ulteriori riduzioni di orario, se non fruito entro l'anno con le modalità di cui al menzionato presente punto 2 del C.c.n.l., confluiscono nella Banca Ore Individuale alle condizioni previste dal successivo punto 4 del presente articolo (Banca Ore).

Le riduzioni di cui sopra saranno assorbite da analoghi trattamenti aziendali in atto.

NOTA A VERBALE

Le riduzioni di orario di lavoro di cui al presente punto saranno assorbite, sino a concorrenza, in caso di provvedimenti legislativi nazionali o comunitari.

3) *Trattamento delle festività soppresse*

In sostituzione delle 4 festività infrasettimanali, abolite dalla legge 5.3.1977 n. 54, verranno concessi a tutti i lavoratori gruppi di 8 ore di permesso individuale retribuito.

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

I permessi in parola saranno goduti individualmente e mediante rotazione che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva e comunque compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive e organizzative delle aziende.

Le aziende potranno eventualmente stabilire, previo esame congiunto con la R,S,U. diverse modalità di utilizzazione compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali.

In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al primo comma del presente punto per ogni mese intero di anzianità. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata a questo effetto come mese intero.

~~I permessi non usufruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza.~~

Per quanto riguarda **la festività del 4 novembre**, la cui celebrazione è spostata alla domenica successiva, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica,

Il trattamento stabilito nel presente articolo non sarà corrisposto qualora il lavoratore risulti assente dal lavoro per chiamata e richiamo alle armi, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, aspettativa per motivi privati.

4) Banca ore

~~Ferma restando l'operatività della clausola contrattuale relativa al godimento delle 48 ore annue di cui al penultimo comma del punto 2 del presente art.12,~~ Si conviene la istituzione di una banca ore individuale operante dall'1.1.2000 in cui confluiscono al 1° gennaio di ogni anno i permessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione relativi a:

- le ore a fronte delle ex-festività
- le riduzioni dell'orario di lavoro **nella misura sopra prevista** ~~in aggiunta alle 48 ore sopra richiamate.~~

I permessi confluiti nella Banca Ore Individuale saranno fruiti da parte del lavoratore entro l'anno successivo previo preavviso di 5 giorni e compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative aziendali.

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

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

~~Nel mese di dicembre del 2001 le Parti procederanno ad una verifica dei risultati dell'iniziativa anche per valutarne il prosieguo.~~

Art. 15. – ~~Lavoro supplementare~~ straordinario, festivo e notturno

Ai soli fini della corresponsione delle maggiorazioni di cui al presente articolo è considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre le 8 ore giornaliere ~~salvo le deroghe ed eccezioni previste dalla legge.~~ e ~~E' considerato lavoro supplementare~~ quello effettuato oltre le 40 ore e fino alle 48 ore settimanali.

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

~~La prestazione lavorativa oltre le 8 ore giornaliere verrà considerata come straordinario solo ai fini della corresponsione delle maggiorazioni all'uso previste dal contratto.~~

E' considerato lavoro notturno, **ai soli fini delle maggiorazioni contrattuali**, quello effettuato tra le ore 22 e le ore 6 del mattino. **Si considera lavoro notturno ai fini legali, di cui al D.Lgs. n. 66/2003, quello effettivamente prestato nel periodo intercorrente fra le ore 22 e le ore 5 alle condizioni di cui al decreto medesimo, ferme restando le esclusioni di cui all'art. 11, 2° comma, del citato provvedimento (donne, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino; la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa; la lavoratrice o il lavoratore che sia l'unico affidatario di un figlio convivente di età inferiore a dodici anni; la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 5 febbraio 1992, n°104, e successive modificazioni.)**

E' considerato lavoro festivo quello compiuto nei giorni di domenica o nei giorni compensativi di riposo settimanale e nelle ricorrenze festive previste dalle lettere b), c) e d) dell'art. 16.

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

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

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

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

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

~~1) Lavoro supplementare: 30%~~

1) Lavoro straordinario: 30%

2) Lavoro ~~supplementare~~ e straordinario effettuato nel 6° giorno: 40%

3) Lavoro festivo, ~~lavoro supplementare~~ e lavoro straordinario festivi: 50%

4) Lavoro notturno in turni avvicendati: 18%

5) Lavoro notturno non compreso in turni avvicendati: 50%

6) Lavoro ~~supplementare~~ e lavoro straordinario notturno: 50%

7) Lavoro festivo con riposo compensativo: 12%.

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

La retribuzione oraria si determina secondo il disposto dell'art. 10.

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

Art. 16. - *Giorni festivi*

Sono considerati giorni festivi:

a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;

b) le ricorrenze del 25 aprile, del 1° maggio e **2 giugno**;

c) le seguenti festività:

1) 1° giorno dell'anno (Capodanno);

2) Epifania (6 gennaio);

3) il lunedì successivo alla Pasqua;

4) il giorno dell'Assunzione (15 agosto);

5) il giorno di Ognissanti (1° novembre);

6) il giorno dell'Immacolata Concezione (8 dicembre);

7) il giorno di Natale (25 dicembre);

8) il giorno di S. Stefano (26 dicembre);

d) il giorno del S. Patrono del luogo dove il lavoratore presta normalmente servizio.

Qualora una delle festività indicate alle lettere b), c) e d) cada di domenica o nel giorno di riposo compensativo ai sensi dell'art. 17, al lavoratore deve essere corrisposto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione globale di fatto, pari ad 1/25 della retribuzione mensile.

Art. 53. – Addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa e custodia

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

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

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

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

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

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

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

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

CHIARIMENTO A VERBALE

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

Art. 13 – Contratto di lavoro a tempo parziale (part-time)

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

Il trattamento economico e normativo seguirà i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa rispetto ai lavoratori a tempo pieno comparabili in conformità a quanto previsto dall'art. 4 del D. Lgs. n. 61/2000.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale può essere:

- a) di tipo orizzontale, con una prestazione giornaliera ridotta rispetto al normale orario giornaliero;**
- b) di tipo verticale, con lo svolgimento di attività lavorativa a tempo pieno limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;**
- c) di tipo misto con una prestazione che si svolge secondo una combinazione delle modalità indicate alle lettere a) e b).**

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

Nei rapporti di tipo verticale o misto possono essere stabilite clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

Il consenso del lavoratore alle clausole flessibili e/o elastiche deve risultare da atto scritto.

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

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

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

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

Dichiarazione a verbale

Le prestazioni a tempo parziale, organizzate su turni collocati in fasce orarie predeterminate e programmate, secondo le articolazioni orarie in atto nel settore aziendale di appartenenza, non configurano una fattispecie di clausola elastica disciplinata dall'art. 3, comma 7, del D. Lgs. n. 61/2000 come modificato dal D. Lgs. n. 276/2003.

da aggiungere in calce all'art.14 bis-*Contratto di fornitura di lavoro temporaneo*

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

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

Art. 26. - Appalti

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

Al fine altresì di promuovere una corretta applicazione delle vigenti disposizioni in materia di prevenzione infortuni e del rapporto di lavoro da parte delle ditte appaltatrici, per i contratti di appalto che saranno stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del presente contratto, le Aziende appaltanti dovranno esigere dalle imprese appaltatrici il rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico cui appartengono le imprese appaltatrici stesse, nonché di tutte le norme previdenziali ed antinfortunistiche. L'adempimento di quanto sopra si concretizza nella stipulazione di una corrispondente clausola nei relativi contratti di appalto.

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

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

CHIARIMENTO A VERBALE

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

Art. 14. - Contratto a tempo determinato

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

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

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

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

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

Trimestralmente sarà comunicato alla R.S.U., su loro richiesta, il numero dei lavoratori assunti a tempo determinato in applicazione delle clausole di cui sopra. In mancanza della RS.U. il dato sarà comunicato alle OO.SS. territoriali, su loro richiesta.

L'azienda, quando reputi necessario effettuare assunzioni plurime con contratto a termine per punte di maggiore attività legate alla acquisizione di commesse di particolare rilevanza, procederà all'assunzione con tale tipo di contratto, previo confronto finalizzato alla ricerca del consenso con la R.S.U., o in mancanza con le Oo.Ss. locali, relativamente al numero dei rapporti a termine, ed alle lavorazioni e/o reparti interessati.

L'azienda fornirà ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato, relativi alle mansioni svolte dai lavoratori medesimi, che si rendessero disponibili.

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

Sono esclusi dal periodo di prova i lavoratori assunti dalla medesima azienda con più contratti a tempo determinato nelle stesse mansioni.

In caso di contratto di durata inferiore a sei mesi, per gli impiegati, il periodo di prova di cui all' art. 90 sarà ridotto al 50%.

ART 4 *Classificazione del personale*

(omissis)

Commissione paritetica per la modifica del sistema di classificazione del personale

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

La Commissione, composta di 12 componenti, di cui 6 in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali e 6 in rappresentanza delle Organizzazioni imprenditoriali, eventualmente integrabile in pari numero da tecnici o esperti della materia, verrà costituita entro 30 giorni dalla data di stipula del presente contratto e concluderà il proprio lavoro di proposta entro la scadenza del primo biennio economico del presente contratto e, da subito, sarà attivato il tavolo negoziale tra le Parti stipulanti per definire entro la scadenza del contratto stesso il nuovo sistema di inquadramento, i relativi parametri e i termini di decorrenza della nuova scala classificatoria, articolata su 8 livelli.

Quale anticipazione a valere sull'assetto parametrico che verrà definito dalle Parti a seguito della conclusione del negoziato per la revisione dell'impianto classificatorio vengono apportate le seguenti modificazioni ai vigenti parametri: i parametri delle categorie, C, D, ed E vengono incrementati di un punto dal 1° ottobre 2005 e di un ulteriore punto dal 1° maggio 2006.

Fermo restando che gli aumenti retributivi di cui alla tabella allegata all'Accordo di rinnovo del c.c.n.l. sono stati determinati sulla vigente scala parametrica, nelle tabelle dei nuovi minimi mensili (art.8), da valere per la vigenza del primo biennio economico, sono recepite le variazioni di cui al comma precedente.

Dichiarazione a verbale

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

Art. nuovo- Assistenza sanitaria integrativa

Le parti, tenuto conto della particolare complessità della materia connessa anche all'evoluzione del quadro normativo di riferimento, convengono di costituire entro il 30 ottobre 2004 un gruppo di lavoro paritetico, con la finalità di studiare e verificare le ipotesi di fattibilità di costituzione di un Fondo nazionale di assistenza sanitaria integrativa settoriale o intersettoriale fra settori economici affini per la erogazione a tutti i lavoratori a cui si applica il vigente contratto, di forme di assistenza sanitaria integrativa alle coperture assicurate dal servizio sanitario nazionale, tenendo adeguatamente conto dell'evoluzione normativa a livello nazionale e regionale ed avendo in ogni caso presenti le compatibilità di costo.

Previdenza complementare

Quota contribuzione:

A far data dal 1° maggio 2004 le aliquote contributive paritetiche per i versamenti al Fondo Arco, a carico dei lavoratori iscritti al Fondo Arco e dell'azienda, sono fissate nella misura dell'1,20%, ragguagliato al valore del minimo tabellare, contingenza ed E.d.r. di spettanza dei lavoratori che aderiscono al Fondo stesso.

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%.

Le parti confermano che l'obbligo dell'azienda al versamento della contribuzione prevista dal C.c.n.l. è previsto esclusivamente a favore dei lavoratori iscritti al Fondo di previdenza complementare.

Aumenti retributivi.

Gli importi e le tranches di aumento retributivo fissato alla data dell'1/5/2004, dell'1/1/2005 e dell'1/7/2005 sono riportate nella tabella allegata A.

Aumenti retributivi

Tab. A

Categorie	Dall'1/5/2004 Euro/mese	Dall'1/1/2005 Euro/mese	Dall'1/7/2005 Euro/mese	Totale aumenti Euro/mese
AS	46,27	38,81	37,31	122,39
A	42,57	35,70	34,33	112,60
B	34,70	29,10	27,99	91,79
C	31,00	26,00	25,00	82,00
D	29,15	24,45	23,51	77,10
E	26,84	22,51	21,64	70,99
F	23,13	19,40	18,66	61,19

Art. 8. - Nuovi minimi tabellari mensili

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

Nuovi minimi tabellari mensili

Categorie	Dall'1/5/2004 Euro/mese	Dall'1/1/2005 Euro/mese	Dall'1/7/2005 Euro/mese	Dall'1/10/2005 Euro/mese
AS	1020,30	1059,11	1096,42	1096,42
A	938,60	974,30	1008,63	1008,63
B	765,18	794,28	822,27	822,27
C	683,95	709,95	734,95	740,43
D	645,28	669,73	693,24	698,74
E	594,14	616,65	638,29	643,79
F	511,65	531,05	549,71	549,71

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

UNA TANTUM

Ai lavoratori in forza alla data del 13 maggio 2004 è corrisposto un importo forfetario di €190,00 lordi, suddivisibili in quote mensili in relazione alla durata del rapporto di lavoro nel periodo 1/10/2003-30/4/2004. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

L'importo dell'Una Tantum è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione, diretta e indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

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

Il suddetto importo verrà erogato con le competenze di retribuzione del mese di giugno 2004, ovvero, nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro, all'atto della liquidazione delle competenze.

Le giornate di assenza dal lavoro per gravidanza e puerperio e quelle per malattia, infortunio e congedo matrimoniale con pagamento di indennità a carico dell'Istituto competente e di integrazione a carico delle Aziende, intervenute nel periodo 1/10/2003-30/4/2004, saranno considerate utili ai fini dell'importo di cui sopra.

Ai lavoratori che nel periodo 1/10/2003-30/4/2004 abbiano fruito di trattamenti di CIG, di riduzione di orario di lavoro per contratti di solidarietà e/o di altre prestazioni economiche previdenziali, l'importo dell'Una Tantum sarà corrisposto secondo le disposizioni vigenti in materia.

Art. 51. *DECORRENZA E DURATA*

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

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