

## Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

22 ottobre 1999

PER I LAVORATORI DIPENDENTI DA AZIENDE ESERCENTI L'ATTIVITA DI ESCAVAZIONE  
E LAVORAZIONE DEI MATERIALI LAPIDEI

1 ottobre 1999 - 30 settembre 2003

Addì, 22 ottobre 1999 in Roma

tra

- Associazione dell'Industria Marmifera Italiana e delle Industrie Affini (ASSOMARMI) rappresentata dal Vice Presidente per i Rapporti sindacali sig.ra Claudia Conversi e dr. ing. Andrea Orlandini e dai sigg. rag. Giuliano Fioretto, p. ind. Domenico Gaziani, dr. Francesco Castagna, dr. Elio Pianezzi, dr. Roberto Rabito Crescimanno e dal Direttore dr. Francesco Accardi;  
con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana rappresentata dal dr. Pietro Franceschini da una parte e la Federazione Nazionale Lavoratori Edili e Affini del Legno (FeNEAL) aderente a UIL, rappresentata dal Segretario generale Francesco Marabottini; dai componenti la Segreteria nazionale: Learco Sacchetti, Donato Bernardo Ciddio, Antonio Correale, Francesco Gullo, Massimo Trinci, Giuseppe Moretti, Raffaele Rizzacasa; dai componenti la Direzione nazionale: Angelo Caruso, Franco Carvelli, Angelo Catalano, Ferdinando Ceschia, Emilio Correale, Francesco De Martino, Silvio Errico, Paolo Ferrari, Luciano Fioretti, Leonardo Frascarelli, Ladislao Linari, Ferdinando Lioi, Pompeo Naldi, Domenico Palma, Pierpaolo Panu, Giovanni Panza, Vito Panzarella, Fabrizio Pascucci, Sabino Pazienza, Vincenzo Posa, Saverio Ranieri, Franco Righetti; dai componenti la Delegazione trattante: Marco Battistini, Guido Cacchi, Renzo Caruso, Maurizio D'Aurelio, Stefano Fancello, Pasqualino Festa, Valerio Franceschini, Francesco Fulignami, Carlo Giorgi, Amedeo Guidugli, Gianluigi Meggiolaro, Mario Pinto, Enrico Staffieri, Fabrizio Tassara, Claudio Vendramin, Pio Vitobello, Benito Zappulla, Salvatore Zermo;
- Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni e Affini (FILCA) aderente a CISL, rappresentata dal Segretario generale Cesare Ragenzi, dai Segretari nazionali: Piero Baroni, Giuliano Cantoni, Giuseppe Moscuza e Giuseppe Virgilio, dall'operatore Lanfranco Vari; dai componenti l'Esecutivo nazionale: Sebastiano Accolla, Maurizio Bernava, Casolino Giocondino, Ceres Antonio, Cerqua Antonio, Corveddu Renzo, Franco De Gattis, Umberto De Simoni, Emilio Di Conza, Ciro Donnarumma, Diego Faccini, Giulio Fortuni, Claudio Gessi, Antonio Lazzaroni, Franco Lorenzon, Mennato Magnolia, Francesco Marccone, Giovanni Matta, Goriziano Merotto, Daniele Morassut, Stefano Nuti, Gianni Pedrazzini, Ferdinando Piccinini, Giuliano Pizzo, Gianfranco Reale, Paolo Rigucci, Ulderico Sbarra, Primo Schonsberg, Antonio Scuteri, Salvatore Sorace, Ferdinando Speranza, Santo Spinella, Giovanni Tamburella, Giampiero Tipaldi, Franco Turri, Domenico Zannino, Renzo Zavattari; dalla delegazione trattante: Avolo, Claudio Battolino, Franco Bebbber, Antonio Belviso, Stefano Brunella, Cataldo Caldara, Romeo Cagno, Luca Costantini, Nicola Di Maro, Bernardo Fenaroli, Raffaele Galisai, Giovanni Mannini, Mario Parente, Antonio Rossino, Silvano Sala, Francesco Sarti, Piero Tarizzo;
- Federazione italiana lavoratori legno edilizia industrie affini ed estrattive (FILLEA - FILLEA Costruzioni e Legno) aderente a CGIL, rappresentata dal Segretario generale Carla Cantone; dai Segretari sigg.: Antonio Galante, Gian Paolo Mati, Pasquale Scopacasa, Massimo Viotti; dal

Presidente del Comitato direttivo Luigi Cavallini e dai componenti il Comitato direttivo Accotzu Antonio, Allegretti Nicola, Andreozzi Roberto, Antonioli Andrea, Antonucci Luciano, Aprile Luigi, Baffioni Elio, Baldini Gabriella, Baratti Rita, Bassoli Mirto, Bassoli Stefano, Battaggia Paola, Battista Spartaco, Bavone Sergio, Bellezza Massimo, Bellinvia Domenico, Benigno Aurelio, Bertolini Massimo, Biferali Renato, Binello Michele, Bisceglie Gaetano, Bisiach Flavio, Bivi Giovanni, Bocciolini Claudio, Bonora Guelfo, Brogginì Paola, Buonomo Enzo, Calvani Giuliano, Canducci Davide, Capizzi Loreto, Cappelli Eugenio, Caprini Cesare, Carboni Remo, Carpinetti Michele, Castellari Roberto, Catini Romano, Cavallini Manola, Ceccarani Maurizio, Ceriolo Sandra, Chiappa Paolo, Chiesura Giacomo, Cisarri Francesco, Civiero Giorgio, Colferai Giuseppe, Cossale Luciano, Crimella Mauro, Curioni Giancarlo, David Vincenzo, De Crescenzo Luigi, Del Giudice Vincenzo, Di Franco Carmelo, Di Girolamo Enrico, Di Girolamo Marco, Di Martino Domenico, Di Odoardo Giampaolo, Dominici Sandro, Donelli Simone, Dorotea Giacomo, D'Andreamatteo Emiliano, Farci Carmelo, Farruggia Antonio, Fattini Romano, Fogliazza Ornella, Fratorti Ezelino, Galassi Gerardo, Gamba Giancarlo, Gavinelli Giuseppe, Gelmini Sergio, Gemignan Bruno, Ghisu Giuseppino, Giannini Nazzareno, Giorgi Osvaldo, Greotti Piero, Grugnetti Sandro, Guerrini Ermanno, Guggiari Claudio, Ianaro Donato, Iannella Franco, Kneipp Renato, La Greca Giovanni, La Torre Antonio, Ledda Antonio, Legnaioli Fabio, Leo Pietro, Licciardello Antonio, Livi Mauro, Locorotondo Giuseppe, Macchiesi Mauro, Marchini Massimo, Marra Marcella, Masotti Mauro, Mauriello Giuseppe, Meglioranzi Valter, Mellone Giuseppe, Messina Franco, Minello Paolo, Montinaro Francesco, Moro Salvino, Nardini Mara, Niero Claudio, Nocera Stanislao, Opretti Giancarlo, Orientale Angelo, Orlandi Augusto, Pagliaroli Marcello, Palazzolo Michele, Palermo Rocco, Peccolo Paola, Penati Franco, Perego Romangelo, Perziano Antonio, PetruzzIELLO Vincenzo, Piccione Saverio, Piccoli Salvatore, Pina Vladimiro, Podda Benvenuto, Polli Piero, Ponderano Nicola, Ricci Costantino, Righi Andrea, Rizzo Fabio, Rossetti Roberto, Rossi Lucia, Rossi Roberta, Roviani Daniele, Rudas Antonio, Ruscigno Giuseppe, Salluzzo Gianfranco, Santini Gian Mario, Sinimberghi Ada, Sisto Pasquale, Sola Lorenzo, Stanzani Celeste, Stasi Cosimo, Terranova Giuseppe, Tommaso Alberto, Totaro Maria, Trasatti Umberto, Trebini Giovanni, Tripiedi Archimede, Vanoli Giorgio, Varanini Riccardo, Veraldi Luigi, Zamboni Hervè.

Si è stipulato il presente CCNL da valere per i lavoratori dipendenti da aziende esercenti le attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei, con la conseguente sfera di applicazione:

- 1) escavazione del marmo;  
escavazione dell'alabastro;  
escavazione del granito, sienite, diorite, quarzite, serizzi, porfidi, ecc.;  
escavazione del travertino;  
escavazione delle ardesie;  
escavazione delle pietre silicee;  
escavazione delle pietre calcaree;  
escavazione dei tufi;  
escavazione delle altre pietre affini;
- 2) segatura, lavorazione dei sopradetti materiali;
- 3) produzione dei granulati, cubetti, polveri, ecc.;
- 4) produzione di pietrame e pietrisco;
- 5) lavorazione delle selci;
- 6) produzione di sabbia e ghiaia;
- 7) lavorazione di marmi composti.

DISCIPLINA GENERALE

## 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 OO.SS. dei lavoratori - al fine di attuare un sistema di relazioni industriali ispirato alle finalità e conforme agli indirizzi del Protocollo 23.7.93 sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo, finalità e indirizzi ribaditi dal Patto Sociale 22.12.98 - confermano l'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.

In particolare saranno oggetto di esame le seguenti tematiche:

- assetto del settore in relazione alle tendenze del mercato e con riferimento alla situazione occupazionale;
- evoluzione legislativa per le materie d'interesse del comparto e per l'attività estrattiva;
- mercato del lavoro, formazione professionale, ricerca e innovazioni di prodotto, "qualità", produttività e costo del lavoro;
- 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;
- fattori energetici.

A tal fine l'Osservatorio nazionale paritetico, costituito da 6 rappresentanti designati rispettivamente da FeNEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL e da ASSOMARMI, operando in base al Protocollo 10.12.91, si riunirà almeno trimestralmente, e comunque in base alle specifiche esigenze, per approfondire le tematiche di cui sopra.

L'Osservatorio opera utilizzando dati conoscitivi che saranno forniti dalle parti medesime o provenienti od elaborati da Enti esterni.

Alle riunioni 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 dell'Osservatorio, unitamente ad eventuali proposte, saranno fornite alle parti stipulanti, le quali s'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;
- c) programmi d'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 sull'occupazione per i punti b), c), d) e sulle condizioni ambientali ed ecologiche;
- f) dati complessivi relativi ai CFL stipulati dalle aziende del settore in applicazione degli accordi interconfederali, per una verifica sull'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, CIG e 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 all'Osservatorio) 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 e 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 zonali 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.

## 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 imprenditoriali competenti forniranno annualmente, di norma entro il 1° trimestre, in sede regionale alle OO.SS. dei lavoratori, su richiesta delle stesse, informazioni aggregate riguardanti:

- a) prospettive produttive;
- b) programmi d'investimento relativi a nuovi insediamenti produttivi, significativi ampliamenti e trasformazioni di quelli esistenti con le prevedibili implicazioni sull'occupazione e sulla formazione professionale e sulle condizioni ambientali ed ecologiche;
- c) eventuali processi di ristrutturazione e riconversione produttiva;
- d) eventuali processi di mobilità;
- e) dati complessivi relativi ai CFL stipulati dalle aziende del settore in applicazione degli accordi interconfederali, per una verifica sull'andamento dell'occupazione giovanile.

Le parti, in tale occasione, effettueranno un esame congiunto dell'andamento del settore, collegando l'esame medesimo all'elaborazione e alla attuazione dei piani di settore di competenza delle singole Regioni, fornendo altresì agli Enti regionali tutte le indicazioni utili per la loro attività istituzionale a favore di una politica di settore che - nel rispetto dell'ambiente - non ne penalizzi lo sviluppo.

## 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 OO.SS. 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 CFL stipulati dalle aziende del settore in applicazione degli accordi interconfederali, per una verifica sull'andamento dell'occupazione giovanile.

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 e ai volumi delle attività produttive conferite a terzi.

Dichiarazione delle associazioni imprenditoriali.

Le associazioni imprenditoriali stipulanti, con riferimento ai lavori affidati a terzi, confermano che l'integrazione produttiva comportante il coinvolgimento di più aziende nel l'effettuazione di fasi di lavorazione o di parti di commesse, costituisce caratteristica strutturale del settore.

Dichiarazione a verbale.

Per le regioni e le province con scarsa concentrazione di unità produttive nel settore, le parti stipulanti individueranno consensualmente aree interregionali e interprovinciali.

## SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI E CONTRATTUALI

Premessa.

- 1) Il presente CCNL, 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 23.7.93, ne realizza, per quanto di competenza del CCNL di categoria, le finalità e gli indirizzi in tema di relazioni sindacali:
  - attribuendo all'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 contenuti non inflazionistici e 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 s'impegnano in nome proprio e per conto degli organismi territoriali a loro collegati, nonché delle imprese aderenti e delle RSU, costituite ai sensi dell'Accordo interconfederale 20.12.93, 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 s'impegnano a non promuovere e 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 23.7.93.
- 5) La contrattazione di 2° livello riguarderà materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli regolati dal CCNL e avrà per oggetto le materie stabilite dalle specifiche clausole di rinvio del CCNL in conformità ai criteri e alle procedure ivi indicati.  
Le materie rimesse alla contrattazione di 2° livello possono essere disciplinate, in luogo della normale contrattazione aziendale, con accordi provinciali o territoriali in base alla prassi vigente in applicazione del CCNL 19.12.90.  
Nelle aree territoriali nelle quali si svolgerà la contrattazione territoriale non potrà avere luogo quella aziendale.  
Le OO.SS. 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 2° 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 dell'Osservatorio, opererà a partire dal settembre 1999 una verifica della situazione esistente.  
Lo stesso Gruppo elaborerà suggerimenti di carattere tecnico in merito ai contenuti della contrattazione economica di 2° 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 2° livello è prevista, secondo quanto disposto dal Protocollo 23.7.93, nello spirito dell'attuale prassi negoziale con particolare riguardo alle piccole imprese.
- 7) In applicazione dell'Accordo interconfederale 20.12.93, sono titolari della negoziazione di 2° livello negli ambiti, per le materie e con le procedure e i criteri stabiliti dal presente contratto, le strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti e le RSU costituite ai sensi dell'Accordo interconfederale 20.12.93 da una parte, e le Aziende e le Associazioni industriali territoriali dall'altra.

Procedura di rinnovo del CCNL.

Il CCNL ha durata quadriennale per la materia normativa e biennale per quella retributiva.

La parte che ha dato disdetta del contratto presenterà le proposte per un nuovo accordo in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative 3 mesi prima della scadenza del contratto.

La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i 3 mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a 4 mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Le parti si danno atto che in caso di mancato accordo, dopo 3 mesi dalla data di scadenza del contratto e comunque dopo 3 mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo se successiva alla scadenza del contratto, verrà corrisposto ai lavoratori dipendenti un apposito elemento provvisorio della retribuzione denominato "indennità di vacanza contrattuale" secondo le modalità e i criteri specificatamente previsti nel Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo del 23.7.93.

La violazione del periodo di raffreddamento come definito al comma 2 del presente articolo comporta come conseguenza a carico della parte che vi ha dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di 3 mesi del termine a partire dal quale decorre la suddetta indennità di vacanza contrattuale, secondo quanto previsto dal Protocollo 23.7.93.

Procedura di rinnovo degli accordi di 2° 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 CCNL.

Gli accordi di 2° livello, secondo quanto previsto dal Protocollo 23.7.93, 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 CCNL.

Le richieste di rinnovo degli accordi di 2° livello dovranno essere presentate in tempo utile al fine di consentire l'apertura delle trattative 2 mesi prima della scadenza dell'accordo. La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento della stessa.

In applicazione di quanto disposto al comma 2, 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 30.6.00.

Durante 2 mesi dalla data di presentazione della piattaforma e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a 3 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 sull'applicazione del 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

s'incontreranno, entro 15 giorni dalla richiesta, al fine di definire la controversia interpretativa.

#### PREVIDENZA COMPLEMENTARE

In materia di previdenza complementare si richiamano gli accordi nazionali sottoscritti (vedi allegato 5), nonché lo statuto del Fondo previdenza ARCO e le relative disposizioni regolamentari.

Fermo restando che l'obbligo di contribuzione per i lavoratori iscritti e per le Aziende decorrerà dal momento in cui, in base alle normative vigenti, il Fondo sarà operativo per il settore materiali lapidei, la contribuzione è fissata nelle seguenti misure:

#### TFR

- lavoratori occupati dopo il 28.4.93, che aderiscono al Fondo: 100% del TFR che verrà maturato a partire dalla decorrenza dell'obbligo di versamento;
- lavoratori occupati prima del 28.4.93 che aderiscono al Fondo: 18% del TFR che verrà maturato a partire dalla decorrenza dell'obbligo di versamento.

#### Quota contribuzione:

le Aziende concorrono al finanziamento del Fondo nella misura dell'1%, ragguagliato al valore del minimo tabellare, contingenza e EDR di spettanza dei lavoratori che aderiscono al Fondo stesso.

I lavoratori che abbiano espresso l'adesione concorreranno in eguale misura.

#### Quota di iscrizione:

all'atto dell'iscrizione di ogni singolo lavoratore dovrà essere versato un importo 'una tantum' di £. 20.000 a carico del lavoratore medesimo.

Ai lavoratori eletti negli Organismi statutari del Fondo di previdenza complementare verranno concessi dalle Aziende permessi non retribuiti di 1 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 statutari, 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 previsioni normative e ne sia garantito il rimborso entro 30 giorni da parte del Fondo alle Aziende attraverso apposite convenzioni a livello nazionale.

#### Lavori usuranti.

In relazione all'entrata in vigore della normativa sui lavori usuranti, le parti convengono di costituire una Commissione che, con operatività immediata, approfondisca, di concerto con le Confederazioni e con i competenti Organi della Pubblica Amministrazione i contenuti dei compiti attribuiti alle parti dalla legislazione vigente e fornisca alle parti medesime indicazioni e proposte per l'attuazione dei compiti stessi.

N.B. La praticabilità di quanto previsto dall'ultimo comma dovrà essere previamente verificata sotto il profilo previdenziale e fiscale.

## PARTE I - NORME COMUNI

### Art. 1 - Assunzione.

L'assunzione dei lavoratori verrà effettuata in conformità delle norme di legge.

All'atto dell'assunzione l'azienda comunicherà per iscritto:

- 1) la data di assunzione;
- 2) la categoria attribuita;
- 3) il trattamento economico;
- 4) la località dove dovrà prestare servizio.

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare i seguenti documenti:

- 1) carta d'identità o documento equipollente;
- 2) libretto di lavoro;
- 3) documento delle assicurazioni sociali, ove ne sia già provvisto;
- 4) stato di famiglia e altra documentazione necessaria per l'assegno per il nucleo familiare;
- 5) eventuale titolo di studio, se richiesto;
- 6) altri documenti richiesti da eventuali disposizioni contrattuali e di legge.

Inoltre è facoltà dell'azienda di richiedere al lavoratore il certificato penale di data non anteriore a 3 mesi.

Il lavoratore dovrà dichiarare la sua residenza e comunicare al datore di lavoro gli eventuali cambiamenti.

L'azienda rilascerà al lavoratore ricevuta dei documenti che essa trattiene e che dovranno essergli restituiti all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

Inoltre il lavoratore, prima dell'assunzione, potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda.

### Art. 2 - Lavoro delle donne e dei minori.

L'ammissione e le condizioni di lavoro delle donne e dei minori sono regolate dalle disposizioni di legge vigenti.

### Art. 3 - Tutela della maternità.

Per quanto attiene alla tutela della maternità, si fa riferimento alle norme di legge in materia.

### Art. 4 - Classificazione del personale.

I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria articolata su 7 categorie alle quali corrispondono 7 livelli retributivi con valori minimi tabellari mensili.

I valori minimi mensili sono quelli risultanti dalle tabelle di cui all'art. 6 ragguagliati a mese (174 ore) e sono uguali per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle differenze d'età.

L'inquadramento delle varie mansioni nelle singole categorie verrà effettuato sulla base delle relative declaratorie e profili come sotto indicate.

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

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 e 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. 38.

La classificazione unica in parola, mentre determina comuni livelli di retribuzione minima contrattuale, non modifica per il resto l'attribuzione ai singoli lavoratori dei trattamenti di carattere normativo ed economico che continuano ad essere previsti per gli operai, per gli intermedi, gli impiegati e i quadri dalle disposizioni di legge, di accordo interconfederale e di contratto collettivo e che s'intendono qui riconfermate in quanto non esplicitamente modificate con il presente contratto.

In relazione a quanto previsto dal comma precedente resta confermato che per il collegamento tra le declaratorie con i relativi profili esemplificativi e le diverse qualifiche vale quanto segue:

- 1) qualifica quadri: cat. AS, la declaratoria;
- 2) qualifica impiegatizia: cat. AS, 2a declaratoria; cat. A; cat. B, 1a declaratoria; cat. C, 1a declaratoria; cat. D, 1a declaratoria; cat. E, 1a declaratoria;
- 3) qualifica intermedia: cat. B, 2a declaratoria; cat. C, 2a declaratoria;
- 4) qualifica operaia: cat. B, 3a declaratoria; cat. C, 3a declaratoria; cat. E, 2a declaratoria; cat. F.

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

Categoria A Super.

DECLARATORIA: appartengono alla cat. A Super:

- i lavoratori che svolgono con carattere di continuità, con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale, funzioni organizzativamente articolate di rilevante importanza e responsabilità, ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa per attività di alta specializzazione, di coordinamento e gestione, e/o ricerca e progettazione, in settori fondamentali dell'impresa, fornendo contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa: a questi lavoratori è attribuita la qualifica di "Quadro" di cui alla legge 13.5.85 n. 190. Agli stessi si applica quanto definito nella dichiarazione a verbale in calce al presente articolo.

DECLARATORIA: appartengono alla categoria A Super:

- i lavoratori, sia amministrativi che tecnici, che svolgono funzioni direttive con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione e autonomia d'iniziativa nei limiti delle sole direttive generali impartite dal titolare o dai dirigenti dell'azienda.

Categoria A.

DECLARATORIA: appartengono alla categoria A:

- i lavoratori di concetto sia amministrativi che tecnici che svolgono funzioni direttive e funzioni equivalenti per importanza e delicatezza, diverse da quelle indicate nella declaratoria precedente.

PROFILO

- Analista esperto EDP e/o responsabile servizio EDP.

Categoria B

DECLARATORIA: appartengono alla categoria B:

- i lavoratori sia tecnici che amministrativi che svolgono mansioni di concetto.

PROFILI

- lavoratore che nello svolgimento delle proprie mansioni di concetto scrive e parla correntemente più lingue;
- lavoratore che su indicazioni dell'analista sviluppa e redige programmi anche complessi, curandone l'esecuzione e collaborando alla stesura delle procedure operative, con responsabilità dei risultati (programmatore EDP).

DECLARATORIA: appartengono alla categoria B:

- i lavoratori che esplicano mansioni particolari di fiducia e responsabilità che non siano normalmente attribuite agli operai oppure che siano di guida e controllo di un gruppo di operai con apporto di competenza tecnico-pratica e con l'esercizio di un certo potere d'iniziativa in rapporto alla condotta e ai risultati della lavorazione o che, rispetto agli intermedi inquadrati nella categoria C, esplicano mansioni di particolare rilievo e complessità.

DECLARATORIA: appartengono alla categoria B:

- i lavoratori, inquadramento operai, di cui al seguente profilo;
- lavoratori che operando manualmente sono capaci di realizzare modelli plastici idonei alla riproduzione da parte di operai scalpellini (operaio modellista-sculitore).

Categoria C.

DECLARATORIA: appartengono alla categoria C:

- i lavoratori che con specifica collaborazione svolgono mansioni per le quali è richiesta una particolare preparazione tecnico-amministrativa specialmente rilevante rispetto a quelle previste per le categorie

successive.

#### PROFILI

- lavoratori sia tecnici che amministrativi che svolgono mansioni esecutive di particolare complessità e che richiedono specifica esperienza e addestramento professionale;
- lavoratore che sulla base di istruzioni e con riferimento a procedure esistenti, rileva, ordina, controlla, trascrive e totalizza dati anche diversi, interagendo sul programma dell'elaboratore al fine di elaborare situazioni riepilogative, analisi, prospetti ed effettuando imputazioni di conto (operatore EDP).

DECLARATORIA: appartengono alla categoria C:

- i lavoratori che esplicano mansioni di fiducia-responsabilità che non siano normalmente attribuite agli operai o che siano preposti alla guida o al controllo di un gruppo di operai, con apporto di competenza tecnico-pratica, ma senza iniziativa per la condotta e i risultati della lavorazione.

DECLARATORIA: appartengono alla categoria C:

- i lavoratori che oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate nella categoria D, inquadramento operai, compiono, con maggiore autonomia e con l'apporto di particolare e personale competenza, lavori che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati lavorativi.

#### PROFILI

- elettricista/meccanico specializzato in entrambe le funzioni che è in grado di individuare guasti su impianti complessi e/o qualsiasi macchinario di produzione ed è in grado di intervenire sugli stessi per operazioni di aggiustaggio, riparazione, manutenzione di elevato grado di difficoltà ed è inoltre in grado di curare la messa a punto di detti impianti e macchinari;
- meccanico o elettricista che, in possesso delle capacità professionali di cui al precedente alinea, svolge, nell'ambito dell'officina, coordinamento e controllo di attività tecniche nel campo della manutenzione e riparazione (capo manutenzione);
- installatore che, previa interpretazione dei disegni esecutivi, è in grado di installare e mettere in servizio macchine e/o impianti elettrici e/o impianti fluidodinamici (installatore finito);
- lavoratori addetti alla conduzione di barconi capaci di provvedere all'ormeggio e alla formazione di convogli e alla loro guida sul fiume o sui corsi d'acqua, laghi e mare (barconista o pontoniere);
- lavoratori che eseguono a regola d'arte, su modello, qualsiasi lavoro di riproduzione di opere, riproducendole da modello o disegno anche in scala (ornatista, figurista, fiorista, pannista, puntatore);
- programmatore di macchine a guida computerizzata di sagomatura e lucidatura in curva che provvede alla elaborazione e messa a punto dei programmi e alla completa conduzione della macchina o lavoratore che esegua a regola d'arte e in conformità dei disegni esecutivi qualsiasi lavoro di sagomatura di qualunque materiale lapideo con macchina complessa e/o a controllo manuale, provvedendo da solo all'adattamento della macchina medesima (programmatore-sagomatore-lucidatore su macchine computerizzate, fresatore-sagomatore);
- lavoratore che esegue l'armatura di qualsiasi tipo di taglio al masso nelle cave di montagna o nelle cave "a pozzo" anche con l'ausilio delle macchinette perforanti e che esegue tagli secondo sagome e profili diversi con impianti fissi di filo elicoidale e/o con impianti di filo diamantato veloce (filista armatore al monte o nelle cave "a pozzo");

- lavoratore che è addetto al funzionamento del dragline, provvedendo inoltre all'ordinaria manutenzione (draglista);
- lavoratore che su automezzi appositamente predisposti effettua il trasporto di blocchi di marmo dalle cave in montagna percorrendo le relative strade di arroccamento e che è in grado di provvedere anche all'ordinaria manutenzione del mezzo (autista di cava);
- lavoratore che a regola d'arte porta a termine la lucidatura a mano di ornato e/o scultura di più materiali lapidei o lavoratore che esegua a regola d'arte manualmente la sagomatura e la rifinitura di qualunque massello di materiale lapideo (lucidatore a mano di ornato e/o scultura, rifinitore);
- operatore alla segatrice a catena che oltre a posizionare e condurre in maniera completa la macchina, provvede alla messa a punto e all'ordinaria manutenzione della stessa e della catena, con interventi di riparazione e sostituzione in caso di rottura dei denti o altre parti della macchina (operatore alla segatrice a catena);
- lavoratore che oltre a partecipare allo svolgimento di lavori manuali propri delle categorie operaie più elevate, svolga, in quanto in possesso di particolare esperienza e capacità acquisita nel tempo, funzioni di coordinamento tra la propria attività e quella degli altri operai (operaio capo squadra-sottocapo-capomuta-capoturno);
- operatore di mezzo semovente di potenza superiore a 300 CV che sia provvisto di adeguata patente e che provveda all'ordinaria manutenzione del mezzo (operatore di grandi mezzi semoventi);
- lavoratore che, con l'eventuale ausilio di funi, scale e altri mezzi adeguati, provveda alla pulitura delle pareti incombenti sulle cave, liberandole da massi e pietre pericolanti (tecchiaiolo);
- lavoratore che, attraverso la miscelazione e la pesatura di vari materiali di marmo, come polveri e ghiaie, di colori (ossidi) di composti chimici quali reagenti e indurenti, provvede con autonomia e apporto di personale competenza alla composizione di un blocco di marmo, controllandone la miscelazione nella betumiera e il successivo collocamento nella cassaforma;
- sorvegliante di cava ai sensi del DPR 9.4.59 n. 128 e successive modifiche e integrazioni.

#### Categoria D.

DECLARATORIA: appartengono alla categoria D:

- i lavoratori sia tecnici che amministrativi che svolgono mansioni esecutive.

#### PROFILI

- lavoratori addetti a verifica di schede meccanografiche;
- stenodattilografi.

DECLARATORIA: appartengono alla categoria D:

- i lavoratori che compiono a regola d'arte lavori e operazioni la cui corretta esecuzione richiede specifiche e non comuni capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio.

#### PROFILI

- lavoratore che in cava isola e distacca i blocchi ("ovuli") e li prepara per il carico e il trasporto (cavatore di alabastro);
- lavoratore che esegue l'armatura di qualsiasi tipo di taglio al masso nelle cave in piano anche con l'ausilio delle macchinette perforanti e che esegue tagli secondo sagome e profili diversi con impianti di filo elicoidale e/o con impianti di filo diamantato veloce (filista armatore di

cave in piano);

- lavoratore che nelle cave di montagna è preposto alla conduzione e sorveglianza degli impianti di filo elicoidale o diamantato veloce per i tagli sia al monte che sul piazzale di cava (filista di cava di montagna);
- lavoratore al quale è affidato il controllo, la custodia, il trasporto, la distribuzione, il caricamento, lo sparo delle mine e qualsiasi altra incombenza relativa all'uso dell'esplosivo e degli artifici (fuochino);
- lavoratore che provvede in modo opportuno alla preparazione dei fori di mina, nonché al caricamento e al brillamento delle mine ove a ciò non provveda il fuochino (minatore);
- lavoratore che provvede al posizionamento e alla conduzione ordinaria della segatrice a catena (operatore alla segatrice a catena);
- lavoratore che nelle cave di marmo, di ardesia e di porfido esegue a regola d'arte tagli di sezionatura e/o sfaldatura su massi, a mano e/o con attrezzi meccanici (tagliatore-spiodatore alla cava);
- lavoratore che opera su macchine a guida computerizzata per la realizzazione di lavorazioni finalizzate all'ancoraggio di pannelli da rivestimento;
- lavoratore che manovra macchine operatrici semoventi la cui conduzione richiede preparazione tecnico-pratica e capacità operativa in relazione al loro funzionamento e alle condizioni ambientali e che provvede all'ordinaria manutenzione dei mezzi, quali autogru, gru a ponte con cabina, trattrici autocaricanti, ruspe, autopale, escavatori e draghe, autocarri con rimorchi, autosnodati o autoarticolati, dunpers (conduttore di macchine operatrici semoventi-autotrenista);
- lavoratore che, coadiuvato da altri operai, provvede alla sistemazione dei blocchi sui carrelli, all'assestamento dei carrelli sotto i telai, allo scarico delle lastre, nonché all'armatura, al controllo del funzionamento e alle operazioni di ordinaria manutenzione dei telai stessi (segatore);
- lavoratore che, a mano o con l'ausilio di attrezzi meccanici esegue cordone, masselli per opere stradali, idrauliche, edili ecc. nonché altri elementi similari o che esegue lavori semplici e/o correnti di riquadratura, sagomatura e rifinitura. Inoltre, da solo o con l'ausilio del muratore, è in grado di eseguire la posa in opera di lavori semplici e/o correnti (scalpellino);
- lavoratore che, alla fresatrice o segatrice e con adeguata conoscenza dell'impiego degli abrasivi, esegue a regola d'arte qualsiasi lavoro di rifilatura, taglio e sagomatura su qualunque materiale lapideo (1° fresatore);
- lavoratore che esegue a regola d'arte qualsiasi lavoro di lucidatura su qualunque materiale lapideo a mano e/o a macchina e/o al tornio. Ha inoltre specifica competenza nella preparazione e applicazione degli stucchi, mastici, resine, ecc. nonché nell'impiego degli abrasivi (1° lucidatore);
- lavoratore che opera su macchine a guida computerizzata o con lettura di sagoma per la sagomatura e lucidatura in curva, provvedendo al controllo della qualità del prodotto, dei parametri del sistema, segnalando tempestivamente le anomalie riscontrate (operatore sagomatore, lucidatore su macchine computerizzate o con lettura di sagoma);
- lavoratore che, lavorando al tornio elementi lapidei, li sagoma secondo profili prestabiliti (tornitore);
- lavoratore che è addetto alla conduzione dell'impianto di selezione e frantumazione dei materiali ghiaiosi, pietrami e pietrischi, con responsabilità del regolare funzionamento dell'impianto stesso curandone l'ordinaria manutenzione (conduttore di impianti di selezione e frantumazione);
- lavoratore che, seguendo le indicazioni di schemi o su disegno, esegue a regola d'arte operazioni di localizzazione e riparazione guasti, manutenzione e messa a punto, costruzione e riadattamento di impianti, macchinari strutture murarie, impianti elettrici (elettricista finito, meccanico finito, fresatore piallatore meccanico finito, tornitore

meccanico finito, saldatore finito);

- lavoratore che, dopo averne predisposto lo schema, esegue i fori per il distacco dei materiali dal masso e/o per la razionale sezionatura delle bancate tenendo conto delle linee naturali di frattura o difetti (1° disgiaggiatore-perforatore);
- lavoratore (in cava di travertino) ove si pratica l'escavazione con trincerazioni svuotabili a mano, che organizza e provvede alla loro svuotatura con ausilio di perforatore, piccone e mezzi di trazione (1° cavatore-svuotatore di trincee);
- lavoratore che esegue a mano operazioni non semplici di incollaggio e lavori di riparazione di lastre e/o lavorati con stucchi, mastice e resine (stuccatore-riparatore).

Categoria E.

DECLARATORIA: appartengono alla categoria E:

- i lavoratori amministrativi che svolgono mansioni di ordine per le quali sono richieste una generica conoscenza professionale e pratica di ufficio.

PROFILI

lavoratori addetti a:

- semplici mansioni di segreteria;
- controllo di documenti contabili relativi al movimento di materiali;
- controllo delle fatture;
- dattilografia.

DECLARATORIA: appartengono alla categoria E:

- i lavoratori che compiono lavori ed operazioni che richiedono il possesso di normali e specifiche capacità conseguite con adeguato tirocinio.

PROFILI

- lavoratori che in cava eseguono le operazioni di preparazione di stacco e abbattimento di massi e banchi o che provvedono al disgiaggio delle fronti e allo sgombero dei materiali rimasti sui piani di minatura (cavatore disgiaggiatore);
- lavoratore che nelle cave in piano è preposto alla conduzione e sorveglianza degli impianti di filo elicoidale o diamantato veloce per i tagli sia al monte che sul piazzale di cava (filista di cava in piano);
- lavoratore che provvede in modo opportuno all'esecuzione di fori anche per il distacco e la sfaldatura di rocce e massi mediante l'impiego di martelli perforatori a mano o con slitta (perforatore);
- lavoratore che servendosi di utensili a mano e/o di attrezzi meccanici esegue la sbazzatura di massi (sbazzatore-riquadratore);
- lavoratore che, a mano o con l'ausilio di attrezzi meccanici, ripassa le lastre per mettere "a dovere" difetti, sbavature e imperfezioni varie, provvedendo altresì alla squadratura e sezionatura grezze delle lastre stesse (ripassatore);
- lavoratore addetto alle operazioni di taglio su piazzale di cava con impianti a monolama (addetto alla monolama);
- lavoratore che esegue il trattamento meccanico di superfici lapidee o che, con l'ausilio di apposita macchina, esegue il trattamento termico delle stesse (bocciardatore, fiammatore);
- lavoratori addetti al funzionamento di gru scorrevoli (a ponte, a cavalletto, monorotaia ecc.) per la manovra dei materiali in cava, sui piazzali, nei cantieri di lavorazione e nei depositi o che manovrano

macchine semoventi per sollevamento e trasporto la cui condizione non richiede specifica preparazione tecnico-pratica, ma solo capacità operativa in relazione al loro funzionamento (gruista, manovratore di impianti di sollevamento e trasporto, conduttore di macchine semoventi per sollevamento e trasporto);

- lavoratore che, a mano o con l'ausilio di mezzi meccanici, ricava da idoneo materiale grezzo, cubetti e prodotti similari per pavimentazioni stradali (cubettista);
- lavoratori che eseguono a mano e/o a macchina e/o al tornio lavori semplici e/o normali di lucidatura o di rifinitura e lucidatura di spigoli, coste, ecc. (lucidatore a macchina, lucidatore-rifinitore, molatore);
- lavoratore che, a mano o con l'ausilio di attrezzi meccanici, ottiene lastre finite con rifilatura grezza ricavandole da lastre a piani di sfaldamento naturale (rifilatore a mano);
- lavoratore che, alla fresatrice o segatrice, esegue lavori semplici e/o correnti di rifilatura e taglio (2° fresatore);
- lavoratori che eseguono a mano e/o a macchina lavori semplici e/o normali di stuccatura (stuccatore);
- lavoratore addetto alle operazioni di colatura mastici (colatore mastici);
- lavoratore che, mediante macchine tranciatrici, ottiene tesserine da rivestimento ricavandole da strisce di materiale lapideo segate e rifilate (tranciatore di tesserine);
- lavoratore che, munito dell'idonea patente, guida autovetture o autocarri provvedendo alle necessarie manutenzioni ordinarie (autista);
- addetti ad operazioni di riparazione, manutenzione e messa a punto di impianti, macchinari, strutture in legno, impianti elettrici (meccanici, fabbri, falegnami, saldatori, elettricisti, muratori non finiti, aiutanti generici di manutenzione);
- lavoratore addetto alla tranciatura dei materiali con l'ausilio di mezzi meccanici (tranciatore meccanico);
- lavoratore adibito all'esecuzione di commissioni varie, anche all'esterno dello stabilimento e/o al ritiro e consegna di documenti, valori, ecc. (fattorino, portiere);
- lavoratori che, dietro istruzioni e sulla base delle relative documentazioni giustificative, provvede al movimento di entrata e di uscita dei materiali a magazzino (addetto al magazzino);
- lavoratori che effettuano operazioni di carico, manovra e stivaggio su mezzi di trasporto con l'ausilio di autogru, paranchi, martinetti, argani, binde e altri mezzi di sollevamento e trasporto (addetti al carico e movimento);
- lavoratore che provvede al controllo della qualità del materiale e alla selezione dello stesso prima dell'imballaggio.

#### Categoria F.

DECLARATORIA: appartengono a questa categoria:

- lavoratori che compiono lavori e operazioni nelle quali può prevalere lo sforzo fisico, ma che comunque non richiedono specifiche capacità, ma solamente attitudini e conoscenze pratiche conseguibili con un breve tirocinio, anche se, rispondendo alle caratteristiche sopra indicate, sono di aiuto a lavoratori di categoria superiore, partecipando alla lavorazione.

#### PROFILI

- i lavoratori di 1a assunzione nel settore che non abbiano ancora acquisito pratica di mestiere; trascorso il periodo di 12 mesi di addestramento o di apprendimento del mestiere, accederanno alle categorie corrispondenti alle mansioni svolte;

- lavoratori che compiono lavori di manovra, carico e scarico di materiali nel cantiere di lavorazione e nei depositi e/o provvedono alla sistemazione di blocchi sui carrelli dei telai, dietro istruzione del 1° segatore (addetti alla manovra dei materiali, al carico e scarico su piani di lavoro, preparatore di carrelli, addetti all'imballaggio);
- lavoratori addetti alla sorveglianza dei nastri di alimentazione del materiale e/o alla griglia di selezione o dell'impianto di selezione e frantumazione intervenendo per facilitare lo scorrimento dei nastri e il deflusso dei materiali, addetti alla manovra delle bocchette dei silos provvedendo inoltre allo spianamento e al lavaggio dei materiali sui mezzi di trasporto (addetto alla bocca del frantoio, addetto al nastro di alimentazione e al nastro trasportatore, addetto alla griglia, addetto alla sorveglianza dell'impianto di selezione e frantumazione, addetto al carico da silos);
- lavoratore addetto a compiti di mera manovalanza in magazzino (operaio di magazzino);
- lavoratore che esegue la pulizia degli uffici, delle mense, degli impianti igienico-sanitari e di altri locali destinati a scopo di lavoro, ricreativo e assistenziale (addetto alle pulizie);
- lavoratore addetto a compiti di mera vigilanza e sorveglianza (guardiano).

Nota a verbale.

Gli aumenti retributivi derivanti dall'attuazione dei passaggi di categoria assorbono fino a concorrenza gli eventuali superminimi limitatamente, peraltro, al 50% del loro ammontare nel caso di superminimi individuali.

Dichiarazione a verbale.

Quadri: ai sensi e per gli effetti della legge 13.5.85 n. 190 che, modificando il comma 1, art. 2095 C.C., ha istituito la categoria dei "Quadri", si conviene che la materia relativa alla determinazione e all'attribuzione della categoria dei "Quadri", attenendo alla DISCIPLINA della "classificazione del personale", è di competenza del CCNL di categoria.

In relazione a quanto sopra definito, in sede di 1a applicazione la qualifica di "Quadro" verrà attribuita ai lavoratori come sopra individuati l'1.6.87.

I datori di lavoro sono tenuti a garantire il "Quadro" contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali.

La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante la sottoscrizione di apposita polizza assicurativa.

Per quanto non espressamente previsto ai "Quadri" si applicano le disposizioni relative agli impiegati con funzioni direttive.

Le parti si danno atto che con la regolamentazione di cui al presente accordo si è data piena attuazione al disposto della legge 13.5.85 n. 190 per quanto riguarda i "Quadri".

COMMISSIONE PARITETICA PER LA CLASSIFICAZIONE

Una Commissione paritetica, da costituire entro il 30.11.99 valuterà e studierà il possibile diverso impianto della classificazione del personale

sulla base dei seguenti elementi:

- a) l'aderenza dell'attuale sistema classificatorio con quanto prevedibile circa il contenuto e il fabbisogno professionale dei settori;
- b) significativi avanzamenti tecnologici nelle aziende dei settori e conseguenti strutturali modifiche nell'organizzazione della produzione e dei servizi che determinano l'affermarsi di nuove e diverse figure professionali;
- c) modalità di valorizzazione della polifunzionalità diffusa, sulla base di criteri oggettivi.

A seguito della valutazione di questi elementi, la Commissione elaborerà un sistema d'inquadramento che preveda anche la ridefinizione dell'attuale sistema su 8 livelli.

La relativa proposta verrà presentata - almeno 6 mesi prima della scadenza del prossimo rinnovo della parte normativa del CCNL - alle parti stipulanti che valuteranno in sede di rinnovo contrattuale la sua applicabilità, con il rinnovo del nuovo contratto, sia sotto il profilo dell'idoneità a soddisfare le esigenze dell'organizzazione del lavoro, sia sotto quello della compatibilità dei costi.

#### INDENNITÀ PROFESSIONALE

A far data dall'1.11.99 ai lavoratori individuati tassativamente nel seguente profilo:

"elettricista/meccanico specializzato in entrambe le funzioni che è in grado di individuare guasti su impianti complessi e/o qualsiasi macchinario di produzione ed è in grado di intervenire sugli stessi per operazioni di aggiustaggio, riparazione, manutenzione di elevato grado di difficoltà ed è inoltre in grado di curare la messa a punto di detti impianti e macchinari" verrà riconosciuta un'indennità professionale onnicomprensiva di £. 35.000 mensili, assorbibile dai trattamenti individuali in essere.

Tale indennità verrà corrisposta fino a quando entrerà in vigore il nuovo sistema classificatorio.

#### 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 1.2.98, sull'opportunità di individuare linee d'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 d'età;
- 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;
- 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.

A tal fine viene demandato all'Osservatorio paritetico nazionale, di cui

al punto "Relazioni industriali" del presente CCNL, 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.

In particolare, anche in relazione a quanto previsto dagli accordi interconfederali vigenti, l'Osservatorio paritetico compirà specifici interventi nei confronti degli Organi preposti alla formazione professionale, ivi compresi quelli previsti dai sopra citati accordi, in vista della elaborazione di programmi specifici e strumenti finalizzati alla formazione settoriale.

L'Osservatorio, inoltre, per rispondere alle esigenze indicate, si attiverà, attraverso anche gli opportuni collegamenti con l'Organismo Bilaterale Nazionale per la Formazione e con gli Organismi Bilaterali, per la ricerca di strumenti per accedere alle forme di finanziamento specificamente previste a livello comunitario, nazionale e regionale, al fine di diffonderne una corretta informazione all'interno delle imprese.

Art. 6 -Qualifiche escluse dalla quota di riserva di cui all'art. 25, comma 2, legge 23.7.91 n. 223

In attuazione di quanto previsto dal comma 2, art. 25, legge 23.7.91 n. 223, le parti convengono che, al fine del calcolo delle percentuali di cui ai commi 1 e 6 del citato art. 25, non si tiene conto delle assunzioni di personale inquadrato nelle categorie A Super, ivi compresi i Quadri, A, B, e C dell'art. 4 del vigente CCNL.

Sono comunque esclusi i lavoratori assunti da adibire a mansioni di custodia e sicurezza o che comunque comportino un rapporto di particolare fiducia.

I lavoratori assunti tra le categorie riservatarie dal comma 5, art. 25, legge n. 223/91, saranno computati ai fini della copertura dell'aliquota di riserva di cui ai commi 1 e 6 dell'art. 25 citato anche quando vengano inquadrati nei gruppi e nelle qualifiche sopra individuate.

Le presenti disposizioni contrattuali saranno trasmesse a cura delle parti stipulanti al Ministero del lavoro e della previdenza sociale per i conseguenti adempimenti ad esso richiesti.

Art. 7 - Cumulo di mansioni.

Ai lavoratori che sono assegnati con carattere di continuità all'esplicazione di mansioni di diverse categorie, saranno attribuite la categoria e la retribuzione corrispondenti alla mansione superiore, sempre che quest'ultima abbia carattere di prevalenza o almeno di equivalenza di tempo. Di casi particolari fra quelli che non rientrano nei sopraindicati si terrà conto nella retribuzione.

Art. 8 - Nuovi minimi tabellari mensili.

I minimi contrattuali mensili afferenti a ciascuna categoria sono riportati nella sottoindicata tabella:

| categorie | valori parametrali | importi in lire | importi in lire |
|-----------|--------------------|-----------------|-----------------|
|-----------|--------------------|-----------------|-----------------|

|    |     | dal 1.10.99<br>al 30.9.00 | dal 1.10.00 |
|----|-----|---------------------------|-------------|
| AS | 200 | 1.639.139                 | 1.703.901   |
| A  | 184 | 1.507.845                 | 1.567.426   |
| B  | 150 | 1.229.276                 | 1.277.847   |
| C  | 134 | 1.098.888                 | 1.142.278   |
| D  | 126 | 1.033.200                 | 1.074.000   |
| E  | 116 | 951.325                   | 988.887     |
| F  | 100 | 819.084                   | 851.465     |

\* Agli appartenenti alla categoria F dovranno essere corrisposte ulteriori £. 15.000 mensili lorde da valere a tutti gli effetti contrattuali come paga base, a titolo di superminimo collettivo di categoria.

Norma transitoria.

Ai lavoratori in forza al 22.10.99 è corrisposto un importo forfettario di £. 120.000 lorde suddivisibili in quote mensili in relazione alla durata del rapporto di lavoro nel periodo 1.4.99-30.9.99. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

L'Importo della '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 comma 2, art. 2120 C.C., la 'una tantum' è esclusa dalla base di calcolo del TFR.

Il suddetto importo verrà erogato con le competenze di retribuzione del mese di ottobre 1999, 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 1.4.99-30.9.99, saranno considerate utili ai fini dell'importo di cui sopra.

Ai lavoratori che nel periodo 1.4.99-30.9.99 fruiscano di trattamenti di CIG, di riduzione d'orario di lavoro per contratti di solidarietà e/o di altre prestazioni economiche previdenziali, l'importo della 'una tantum' sarà corrisposto secondo le disposizioni vigenti in materia.

Art. 9 - Indennità di contingenza - EDR.

A seguito dei protocolli tra Governo e Parti sociali del 10.12.91, 31.7.92 e 23.7.93 con i quali le parti hanno concordemente preso atto della cessazione del sistema di indicizzazione dei salari secondo quanto previsto dalla legge 13.7.90 n. 191, le misure dell'indennità di contingenza - ai fini della retribuzione dei lavoratori - rimangono consolidate negli importi a questo titolo erogati nel mese di novembre 1991.

A decorrere dall'1.1.93, ai sensi del Protocollo 31.7.92, è corrisposta a tutti i lavoratori una somma forfettaria a titolo di EDR di £. 20.000 mensili per 13 mensilità a copertura dell'intero periodo 1992-93, che resterà allo stesso titolo acquisito per il futuro nella retribuzione.

Per l'indennità di contingenza relativa al periodo pregresso alla data dei protocolli sopra richiamati si fa riferimento alla legge 26.2.86 n. 38 nonché agli accordi interconfederali regolanti la materia e alle specifiche norme dei CCNL precedenti.

#### Art. 10 - Determinazione della retribuzione oraria.

Le quote orarie degli elementi mensilizzati della retribuzione si ottengono dividendo gli elementi stessi per 174.

Laddove siano in atto, per accordi provinciali o locali o aziendali, orari di lavoro inferiori alle 40 ore settimanali, il divisore verrà determinato secondo la seguente formula:

$$174 \times \frac{\text{orario settimanale in atto}}{40}$$

#### Art. 11 - Pagamento della retribuzione.

La corresponsione della retribuzione sarà effettuata a periodo mensile.

Al lavoratore verrà rilasciata, all'atto del pagamento, una busta o prospetto contenente l'indicazione degli elementi che compongono la retribuzione e delle trattenute effettuate su di essa.

Eventuali reclami sulla rispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta o sul prospetto di cui al comma precedente saranno ammessi solo all'atto del pagamento. Nei casi di errori contabili, essi dovranno essere contestati dal lavoratore all'azienda entro 5 giorni da quello della paga, in modo che l'azienda possa ovviare immediatamente all'errore regolando le eventuali differenze. Trascorso tale periodo le differenze segnalate in ritardo saranno regolate all'atto della corresponsione della retribuzione del mese successivo.

Resta fermo in ogni caso l'obbligo per l'azienda, in caso di contestazione su alcuno degli elementi costitutivi della retribuzione, di corrispondere la parte di retribuzione non contestata.

Nel caso che l'azienda ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 5%, a partire dalla scadenza dei 10 giorni di ritardo; inoltre, il lavoratore avrà facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione del TFR e dell'indennità di mancato preavviso.

Per l'eventuale corresponsione di acconti restano ferme le consuetudini in atto nelle singole aziende.

#### Art. 12 -Orario di lavoro - Riduzione orario di lavoro - Trattamento delle festività soppresse.

##### 1) Orario di lavoro.

A tutti gli effetti di legge la durata massima dell'orario normale di lavoro resta disciplinata dalle norme di legge e relative deroghe ed eccezioni.

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

Ai fini contrattuali 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 d'orario.

L'orario settimanale di lavoro è normalmente distribuito su 5 giornate, con riposo cadente di norma il sabato, o in giorno diverso della settimana, da individuare in accordo con la RSU.

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 RSU, 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 7 giorni settimanali a turni.

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.

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, s'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 comma 2 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 RSU le necessità obiettive che giustificano l'eventuale ricorso a regimi d'orario flessibile, concordando in tempo utile le modalità di attuazione di regimi d'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 d'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 31.12.84 e di ulteriori 12 ore, in ragione d'anno, a decorrere dall'1.1.85.

Il pacchetto delle 28 ore annue di riduzione fino al 31.12.84 e delle ulteriori 12 ore annue decorrenti dall'1.1.85, sarà prioritariamente utilizzato nei periodi di minore attività produttiva a titolo di permessi individuali.

A decorrere dall'1.1.89 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 dall'1.1.92, in aggiunta a quanto sopra, verranno riconosciute a tutti i lavoratori ulteriori 4 ore di riduzione in ragione di anno di servizio e ulteriori 4 ore di riduzione in ragione di anno a decorrere dall'1.1.93.

A decorrere dall'1.1.95 le ore di permesso per riduzione d'orario annuo effettivamente fruite in corso d'anno non saranno inferiori a 48 e, ove non utilizzate entro il 31 dicembre, saranno soggette a decadenza.

L'azienda con le RSU 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 d'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 3 turni giornalieri avvicendati, in aggiunta alla riduzione in atto dell'orario di lavoro annuo, saranno riconosciute le seguenti ulteriori misure, computabili e godibili secondo le modalità di cui al presente punto 2 del CCNL:

lavoratori che operano su 3 turni avvicendati per 5 o 6 giorni settimanali:

- h. 4 dal 1° gennaio 2001;
- h. 4 dal 1° gennaio 2002;

lavoratori che operano su 3 turni avvicendati per 7 giorni settimanali:

- h. 4 dal 1° gennaio 2001;
- h. 4 dal 1° gennaio 2002;
- h. 4 dal 1° luglio 2003.

Tali ulteriori riduzioni d'orario, se non fruite entro l'anno con le modalità di cui al menzionato presente punto 2 del CCNL, 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 d'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 sopresse.

In sostituzione delle 4 festività infrasettimanali, abolite dalla legge 5.3.77 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 s'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 RSU, diverse modalità di utilizzazione compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali.

In caso d'inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto 1/12 dei permessi di cui al comma 1 del presente punto per ogni mese intero d'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 le due festività, la cui celebrazione è spostata alla domenica successiva (2 giugno e 4 novembre), 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 l'istituzione di una banca ore individuale operante dall'1.1.00 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 già oggi previste 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 2001 le Parti procederanno a una verifica dei risultati dell'iniziativa anche per valutarne il prosieguo.

#### Art. 13 - Contratto di lavoro a tempo parziale (Part-time).

Il contratto di lavoro a tempo parziale (part-time) comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente contratto.

Il part-time può essere attuato per tutti i giorni lavorativi della settimana oppure per periodi predeterminati nel corso della settimana o del mese o dell'anno.

L'instaurazione del rapporto di lavoro 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.

La retribuzione diretta e indiretta e tutti gli istituti contrattuali saranno proporzionati all'orario di lavoro concordato, con riferimento al trattamento contrattuale dei lavoratori a tempo pieno.

La trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti, le quali possono concordare all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per il ripristino dell'orario originario.

In considerazione delle specifiche esigenze produttive che caratterizzano il settore, è consentita, previo consenso del dipendente, la prestazione di lavoro oltre l'orario di lavoro definito in attuazione dei commi 3, lett. c), e 4 dell'art. 5, legge 19.12.84 n. 863.

#### Art. 14 - Contratto a tempo determinato.

L'apposizione di un termine alla durata dei contratti di lavoro, oltre che nelle ipotesi previste dalla legge 18.12.62 n. 230 e dalla legge 25.3.83 n. 79 e successive modifiche e integrazioni, nonché dall'Accordo interconfederale 18.12.88, è consentita nelle seguenti ulteriori ipotesi (legge 28.2.87 n. 56):

- esecuzione di un'opera o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo;
- incrementi di attività produttiva e di spedizione del prodotto in dipendenza di commesse e/o termini di consegna;
- punte di più intensa attività derivante da maggiori richieste del mercato.

Il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratto a tempo determinato per le ipotesi contrattuali sopra indicate è pari al 20% dei dipendenti occupati a tempo determinato per le aziende fino a 100 dipendenti e al 10% per le aziende con oltre 100 dipendenti.

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

Trimestralmente sarà comunicato alla RSU il numero dei lavoratori assunti a tempo determinato in applicazione delle clausole di cui sopra.

#### Art. 14-bis - Contratto di fornitura di lavoro temporaneo.

Fermi restando i casi in cui può essere concluso il contratto di fornitura di lavoro temporaneo indicati dall'art. 1, comma 2, lett. b) e c), legge 24.6.97 n. 196, in relazione a quanto previsto dalla lett. a), comma 2 dello stesso articolo, contratti di fornitura di lavoro temporaneo possono inoltre essere conclusi:

- 1) nei casi previsti dall'Accordo interconfederale 16.4.88;
- 2) nei casi previsti per il contratto a tempo determinato dall'art. 14 del CCNL.

La percentuale di lavoratori per i quali sia stipulato un contratto di fornitura di lavoro temporaneo, per le causali di cui ai precedenti punti 1) e 2), rispetto al numero dei lavoratori occupati dall'impresa con contratto di lavoro a tempo indeterminato, non può superare, in media d'anno, il 10% dei dipendenti occupati a tempo indeterminato.

I valori risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale si arrotondano all'unità superiore.

In alternativa è consentita la stipula di contratti di lavoro temporaneo sino a 5 prestatori di lavoro temporaneo, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

Secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 4, lett. a), legge n. 196/97 sono individuate come qualifiche di esiguo contenuto professionale, per le quali è vietata la fornitura di lavoro temporaneo, quelle previste dalla categoria F della classificazione del personale di cui all'art. 4 del presente CCNL.

La Direzione aziendale comunica preventivamente alle RSU o, in mancanza alle OO.SS. territoriali aderenti alle associazioni sindacali firmatarie del CCNL, il numero dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo da stipulare e i motivi del ricorso. Ove ricorrano motivate ragioni d'urgenza e necessità la predetta comunicazione sarà effettuata entro la settimana lavorativa successiva 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 e i motivi dei contratti di fornitura di lavoro temporaneo conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

I lavoratori impiegati con contratto di fornitura di lavoro temporaneo sono destinatari dell'informativa di cui all'art. 21, D.lgs. n. 626/94, avendo riferimento all'esperienza lavorativa e alla mansione svolta.

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 fornitura di lavoro temporaneo, comporta.

Art. 15 - Lavoro supplementare, straordinario, festivo e notturno.

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre le 8 ore giornaliere salvo le deroghe ed eccezioni previste dalla legge.

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 o accordi locali.

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

E' considerato lavoro notturno, quello effettuato tra le ore 22 e le ore 6 del mattino.

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

L'azienda comunicherà trimestralmente alla RSU 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 3° elemento ed eventuale minimo di cottimo:

- 1) lavoro supplementare: 30%;
- 2) lavoro straordinario: 30%;
- 3) lavoro supplementare o straordinario effettuato nel 6° giorno: 40%;
- 4) lavoro festivo, lavoro supplementare e lavoro straordinario festivi: 50%;
- 5) lavoro notturno in turni avvicendati: 18%;
- 6) lavoro notturno non compreso in turni avvicendati: 50%;
- 7) lavoro supplementare e lavoro straordinario notturni: 50%;
- 8) 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 e del 1° maggio;
- 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 lett. 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. 17 - Riposo settimanale.

Il riposo settimanale dovrà cadere normalmente di domenica, salvo le eccezioni derivanti dall'applicazione dell'art. 12 in materia d'orario di lavoro e delle vigenti norme di legge.

Il giorno di riposo settimanale compensativo deve essere in ogni caso prefissato con un congruo anticipo; dell'eventuale spostamento di esso deve essere data comunicazione al lavoratore almeno 24 ore prima, in difetto di che il lavoratore avrà diritto alla maggiorazione stabilita per il lavoro festivo.

#### Art. 18 - Aumenti periodici di anzianità.

I lavoratori assunti a decorrere dall'1.1.80, per ogni biennio di effettivo servizio, hanno diritto alla maturazione di un massimo di 5 scatti biennali. I valori di ogni singolo scatto sono quelli più sotto riportati e riferiti alle categorie di appartenenza dei singoli lavoratori:

|              |           |
|--------------|-----------|
| categoria AS | £. 24.700 |
| categoria A  | 22.700    |
| categoria B  | 18.500    |
| categoria C  | 16.600    |
| categoria D  | 15.600    |
| categoria E  | 14.400    |
| categoria F  | 12.400    |

L'aumento periodico d'anzianità decorrerà dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio d'anzianità.

In caso di passaggio di categoria il lavoratore manterrà l'importo degli aumenti periodici già maturati. Il lavoratore avrà quindi diritto a maturare ulteriori aumenti periodici nella misura fissata per la nuova categoria di appartenenza fino al raggiungimento del massimo previsto per detta nuova categoria, ivi compresi gli importi maturati nella precedente categoria.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di categoria sarà considerata utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

Le disposizioni applicative per i lavoratori (operai, intermedi e impiegati) in forza al 28.7.79 o assunti entro il 31.12.79 sono quelle previste dalle norme transitorie di cui all'art. 14, CCNL 15.6.83.

#### Art. 19 - Passaggi di qualifica.

Il passaggio dalla qualifica operaia alla qualifica intermedia o impiegatizia, nonché il passaggio da quella intermedia alla qualifica impiegatizia, non costituiscono motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro e l'anzianità di servizio prestata come operaio o intermedio è utile agli effetti dei singoli istituti della presente regolamentazione, secondo le norme previste per ciascuno degli istituti stessi.

Ai fini degli aumenti periodici d'anzianità, ferme restando le situazioni già regolate sulla base delle norme dei precedenti CCNL, per i passaggi dalla qualifica operaia alle qualifiche intermedia o impiegatizia il lavoratore manterrà in cifra gli aumenti d'anzianità già maturati. Il lavoratore avrà quindi diritto a maturare ulteriori aumenti periodici, nella misura fissata per la categoria di acquisizione, e nei limiti di un importo massimo complessivo corrispondente a 5 nuovi scatti, ivi compreso l'importo eventualmente maturato nella qualifica di provenienza.

La regolamentazione di cui al comma precedente troverà applicazione anche per il caso di passaggio dalla qualifica intermedia alla qualifica impiegatizia, sempre che l'inquadramento del lavoratore nella qualifica intermedia sia avvenuto in epoca successiva al 28.7.79.

Dichiarazione a verbale.

Per i passaggi che riguardano lavoratori, la cui appartenenza alla qualifica intermedia sia anteriore al 28.7.79, si fa rinvio a quanto previsto dall'art. 15, CCNL 15.6.83.

#### Art. 20 - Premio di risultato.

Nelle aziende e nei territori di cui ai punti 5 e 6 del sistema di relazioni sindacali la contrattazione di 2° livello con contenuti economici è consentita per l'istituzione di un premio di norma annuale calcolato solo con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività e altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale le parti, di cui al punto 7) della premessa, esamineranno preventivamente, in un incontro in sede aziendale, le condizioni produttive e occupazionali e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda.

Gli importi, i parametri e i meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al premio di risultato saranno definiti contrattualmente dalle parti in sede aziendale, in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui al comma precedente, assumendo quali criteri di riferimento uno o più di uno tra quelli indicati al comma 1.

Gli importi eventualmente erogabili saranno calcolati con riferimento ai risultati conseguiti e comunicati alla RSU di norma entro il mese di luglio (per il settore degli inerti di norma entro il mese di settembre) dell'anno successivo a quello cui si riferiscono i risultati; avranno diritto alla corresponsione del premio i lavoratori in forza in tale data.

L'erogazione del premio avrà le caratteristiche di non determinabilità a priori e, a seconda dell'assunzione di uno o più criteri di riferimento di cui al comma 1, di totale variabilità in funzione dei risultati conseguiti ed avverrà secondo criteri e modalità aziendali definiti dalle parti.

Ove l'erogazione del premio avente le caratteristiche di cui sopra sia concordabile a livello territoriale, fermo restando quanto sopra premesso, gli obiettivi e i programmi di cui al capoverso 1, gli importi, i parametri e i meccanismi di cui al capoverso 3, i criteri e le modalità di cui al capoverso 5 saranno individuati a livello territoriale tra i soggetti di cui al punto 7 della premessa del sistema di relazioni sindacali e contrattuali; sempre a tale livello si svolgerà l'incontro preventivo di cui al capoverso 2.

Il premio come sopra definito sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione, in quanto il riferimento ai risultati conseguiti è assunto dalle parti quale parametro di definizione per individuarne l'ammontare.

Dall'entrata in vigore del CCNL 24.10.94 non trova più applicazione la disciplina per l'istituzione del "premio di produzione" di cui all'art. 16, CCNL 19.12.90 e l'indennità sostitutiva ivi citata resta definitivamente fissata negli importi in essere al 31.8.94 ai fini della retribuzione dei lavoratori.

I premi di produzione di cui sopra, gli altri premi ed istituti retributivi di analoga natura comunque denominati, eventualmente già presenti in azienda o territorialmente, non saranno più oggetto di successiva contrattazione; in riferimento ai loro importi già concordati e consolidati al 31.8.94 le parti, all'atto dell'istituzione del premio di risultato di cui al presente articolo, procederanno alla loro armonizzazione, fermo restando che da tale operazione non dovranno derivare né oneri per le aziende né perdite per i lavoratori.

Nelle imprese che non abbiano in passato erogato premi di produzione contrattati, è in facoltà dell'azienda di sostituire il premio di risultato con il premio di cui alla tabella allegata al presente contratto (allegato n. 2)

Nota a verbale.

1) Le parti prendono atto che, in ragione della funzione specifica e innovativa degli istituti della contrattazione di 2° livello e dei vantaggi che da essi possono derivare all'intero sistema produttivo attraverso il miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione, ne saranno definite le caratteristiche e il regime contributivo-previdenziale mediante un apposito provvedimento legislativo promosso dal Governo, tenuto conto dei vincoli di finanza pubblica e della salvaguardia della prestazione previdenziale dei lavoratori. Le parti auspicano una rapida emanazione di tale provvedimento e s'impegnano ad agire affinché le rispettive Confederazioni intervengano in tal senso nei confronti del Governo e degli Organi istituzionali.

Le parti altresì convengono che qualora detta normativa dovesse essere emanata successivamente alla istituzione del Premio le parti contraenti in sede aziendale o territoriale s'incontreranno per adattare l'accordo al modificato contesto normativo, garantendo l'invarianza dell'importo lordo del premio spettante al lavoratore nel passaggio dalla vecchia alla nuova normativa.

Ove il provvedimento di cui sopra non sia applicabile agli accordi conclusi a livello territoriale, le parti s'incontreranno per valutare le relative conseguenze anche al fine di una modifica del sistema di contrattazione stabilito e per individuare in ogni caso interventi che attenuino i pregiudizi per le imprese.

2) Il presente contratto definisce le procedure della contrattazione con caratteristiche innovative rispondenti allo spirito del Protocollo 23.7.93.

In questo quadro, qualora si verificassero contenziosi sull'applicazione della procedura definita, le OO.SS. territoriali delle parti, le RSU e le imprese, anche disgiuntamente, potranno chiedere l'intervento delle parti stipulanti il presente CCNL, che terranno un apposito incontro nel quale formuleranno le loro valutazioni in oggetto.

Art. 21 - Lavori speciali e disagiati.

Lavori speciali.

Per i lavori che presentano condizioni di particolare difficoltà quali i lavori su scale aeree, con funi in tecchia o parete, su ponti a sbalzo, su bilance o zattere, saranno corrisposti particolari compensi la cui misura verrà determinata con accordi territoriali o in mancanza aziendali.

Lavori disagiati.

Ai lavoratori richiesti di prestazioni di lavoro disagiato quali i lavori sotto la pioggia o la neve, in presenza di condizioni di disagio per stillicidio continuo o con i piedi nell'acqua anche per spurgo di canali e di pozzi di scolo delle acque delle lavorazioni, sarà corrisposto per tutto il tempo della prestazione nelle condizioni predette, un compenso la cui misura verrà determinata con accordi territoriali o in mancanza aziendali.

Per quanto concerne altre particolari situazioni di disagio, dipendenti dall'ambiente di lavoro, le parti, ferme restando le disposizioni di legge per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, confermano l'obiettivo di operare per un miglioramento delle condizioni generali ambientali, con la gradualità che potrà essere imposta dalla natura tecnica degli interventi che potranno rendersi necessari.

#### Art. 22 - Prevenzione infortuni - Mezzi protettivi.

La prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e il rispetto delle relative norme di legge costituiscono un preciso dovere per l'azienda e per i lavoratori.

Per quanto riguarda l'igiene sul lavoro e gli ambienti di lavoro si fa riferimento alle norme del DPR 19.3.56 n. 303.

Nei casi previsti dalla legge l'azienda fornirà gratuitamente idonei mezzi protettivi (ad es.: guanti, zoccoli, maschere, occhiali, grembiuli) osservando tutte le precauzioni igieniche.

Il lavoratore dovrà utilizzare sulla base delle disposizioni aziendali, curandone altresì la conservazione, i mezzi protettivi consegnatigli.

#### 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 dell'Osservatorio paritetico prevista dal vigente CCNL, le proposte di legge e le iniziative di carattere normativo d'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 d'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 all'Osservatorio paritetico nazionale di cui alle "Relazioni industriali" per attivare le indicazioni e 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.

L'Osservatorio potrà, altresì, svolgere un ruolo di coordinamento d'indirizzo per le attività dei Comitati paritetici di cui al presente articolo, ove costituiti.

Per i fini di cui sopra viene costituita, nell'ambito dell'Osservatorio nazionale, un'apposita sezione incaricata di seguire le problematiche

relative all'ambiente e sicurezza.

La Sezione avrà anche il compito di raccogliere ed esaminare dati sull'andamento degli infortuni e sulle tipologie degli stessi, nonché su ogni altro elemento utile disponibile, provenienti direttamente dalle parti o dalle varie fonti istituzionalmente preposte a tali compiti (INAIL, ASL, Enti di ricerca o studio operanti a livello nazionale o nei territori).

I risultati dell'attività della Sezione dell'Osservatorio nazionale 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, RLS e RSPP.

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 immediata informazione al RLS 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 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 d'igiene del lavoro, in armonia con quanto previsto dalle disposizioni normative in materia, sulla base di eventuali indicazioni fornite dall'Osservatorio.

Copia del Regolamento verrà consegnata al RLS e per il suo tramite alla RSU 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, DPR 27.4.55 n. 547, e dall'art. 4, D.lgs. 19.9.94 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 comma 2, art. 5, legge 20.5.70 n. 300;
- visite d'idoneità fisica effettuate a norma del comma 3, art. 5, legge 20.5.70 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. n. 626/94.

Le parti si danno atto che quanto stabilito nel presente accordo realizza le finalità previste dall'art. 9, legge 20.5.70 n. 300, in materia di ricerca, elaborazione ed attuazione delle misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori.

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, la

sicurezza nei luoghi di lavoro, la formazione antinfortunistica anche dei delegati alla sicurezza e le misure utili ad abbattere i fattori di rischio e di nocività.

Il Comitato sarà composto pariteticamente da rappresentanti delle OO.SS. contraenti e da rappresentanti designati dalle Associazioni territoriali aderenti a CONFINDUSTRIA, i quali decideranno all'unanimità. La partecipazione al Comitato è gratuita.

In applicazione del D.lgs. 19.9.94 n. 626, del D.lgs. 25.11.96 n. 624 per quanto applicabile e dell'Accordo interconfederale 22.6.95, si conviene quanto segue in materia di rappresentanti per la sicurezza (RLS):

1) Numero dei RLS:

Fermo restando che i RLS, nelle Aziende con più di 15 dipendenti, sono individuati tra i componenti la RSU, 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 1.000 dipendenti;
- 6 rappresentanti nelle unità produttive che occupano oltre 1.000 dipendenti.

2) Permessi:

Nelle aziende fino a 15 dipendenti al rappresentante spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19, D.lgs. 19.9.94 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, lett. 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, D.lgs. 19.9.94 n. 626, i RLS, oltre ai permessi già previsti per le RSU, 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), art. 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 RLS.

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 CCNL, il ruolo di RLS sarà assunto dal medesimo, previa ratifica dell'assemblea dei lavoratori.

Il RLS 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 all'elezione del RLS 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 CCNL.

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 e operante, o all'Organismo paritetico provinciale di cui all'Accordo interconfederale 22.6.95 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'Accordo interconfederale 22.6.95 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 RLS sono le seguenti:

- a) All'atto della indizione delle elezioni per la costituzione della RSU, nonché in occasione delle affissioni da effettuarsi ai sensi dell'art. 7, parte II, Accordo interconfederale 20.12.93, i soggetti abilitati alla presentazione delle liste devono specificare quali tra i candidati alla elezione della RSU assumono anche la candidatura come RLS. E' data facoltà agli stessi soggetti di candidare alla elezione del RLS tutti i candidati per l'elezione della RSU.

Tale indicazione deve essere ripetuta anche nella scheda elettorale.

Costituita la RSU, se tra gli elettivi sono soggetti che si erano originariamente candidati anche come RLS, si procede alla verifica del numero di preferenze espresse. La carica di RLS 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 RLS (o se ne sono in numero sufficiente), si procede, per la copertura dei posti vacanti, ad una elezione a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto oppure mediante procedura di designazione, in occasione della 1a assemblea convocata dalla RSU ai sensi dell'art. 20, legge 20.5.70 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 RSU.

Il RLS eventualmente eletto ai sensi dei successivi punti b) e c) decade dal mandato ricevuto.

- b) Nei casi in cui sia già costituita la RSU ovvero siano ancora operanti le RSA o il Consiglio di fabbrica, per la designazione del RLS si applica la procedura che segue.

Entro 30 giorni dalla data del presente accordo il/i RLS è/sono designato/i dai componenti della RSU al loro interno.

Tale designazione verrà ratificata in occasione della 1a assemblea dei lavoratori.

La procedura di cui ai paragrafi 2 e 3 del presente punto B sarà adottata, anche in caso di dimissioni dalla RSU del lavoratore che riveste l'incarico di RLS.

Nei casi in cui la RSU non sia stata ancora costituita (e fino a tale evento) e nell'unità produttiva operino le RSA o il Consiglio di fabbrica delle OO.SS. aderenti alle Confederazioni firmatarie, il/i RLS 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 OO.SS.

Nel caso di dimissioni della RSU il RLS 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 RLS 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 RLS deve essere comunicato alla Direzione aziendale (secondo quanto previsto dal punto 21, parte II dell'accordo interconfederale sopra citato per la costituzione delle RSU, 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 e operante, o all'Organismo paritetico territoriale di cui all'Accordo interconfederale 22.6.95 negli altri casi.

#### 4) Attribuzioni del RLS:

Per le visite ai luoghi di lavoro il RLS, 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, DPR n. 547/55).

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 (vedi allegato 6).

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

#### Art. 24 - Indumenti.

A tutti i lavoratori, salvo quelli che usufruiscono di calzature concesse individualmente e annualmente dall'azienda a qualsiasi titolo, sarà annualmente somministrato gratuitamente un paio di scarpe da lavoro.

I lavoratori sono tenuti a presentarsi al lavoro provvisti delle calzature.

Il diritto alla somministrazione del predetto paio di scarpe da lavoro matura dopo 6 mesi di servizio.

Inoltre a tutti i lavoratori, salvo quelli che già usufruiscono di analoga concessione aziendale, verrà concesso in dotazione individuale, annualmente, dalle rispettive aziende, un paio di pantaloni da lavoro.

Il presente articolo non trova applicazione nei confronti del personale che svolge normalmente lavori di ufficio.

#### Art. 25 - Mensa.

Le parti riconoscono la validità sociale dell'istituzione della mensa.

Tenuto conto, altresì, della struttura del settore e della pratica impossibilità di pervenire ad una regolamentazione generale dell'istituto, in rapporto anche alla varietà di situazioni in atto, viene convenuto che la materia verrà affrontata a livello aziendale o locale.

#### 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 d'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 alla RSU 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. 27 - Chiamata e richiamo alle armi.

In caso di interruzioni del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, è disciplinato dalla legge 24.12.86 n. 958, per la quale il rapporto di lavoro rimane sospeso durante tutto il periodo di ferma e il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

Per il richiamo alle armi si fa riferimento alle disposizioni di legge.

Tanto nel caso di chiamata di leva, quanto in quello di richiamo il lavoratore è tenuto a presentarsi all'azienda entro 1 mese dalla data di cessazione del servizio militare, in difetto di che il rapporto di lavoro è risolto.

#### COOPERAZIONE INTERNAZIONALE

Ai lavoratori cui, ai sensi della legge n. 49 del 26.2.87, sia riconosciuta qualifica di volontari in servizio civile, spetta la conservazione del proprio posto di lavoro, secondo le disposizioni del decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 13.9.46 n. 303, e successive norme integrative qualora beneficino del rinvio del servizio militare di leva, ai sensi dell'art. 35 della citata legge n. 49 del 26.2.87.

Art. 28 - Congedo matrimoniale.

In caso di matrimonio il lavoratore non in prova fruirà di un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi con decorrenza del trattamento economico che avrebbe percepito se avesse normalmente lavorato.

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

La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dall'avente diritto con un preavviso di almeno 15 giorni dal suo inizio salvo casi eccezionali.

Per gli operai e gli intermedi il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'azienda con deduzione di tutte le somme che il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte dell'INPS ed è subordinato al riconoscimento del diritto da parte dell'Istituto stesso.

Per gli operai e gli intermedi il trattamento di cui sopra assorbe quello previsto dal CCNL per l'industria del 31.5.41.

Le norme di cui sopra si considerano senz'altro integrate o sostituite da eventuali future norme interconfederali o legislative.

Art. 29 - Tossicodipendenti e loro familiari.

Le parti, in attuazione di quanto previsto dalla legge 26.6.90 n. 162, convengono quanto segue:

I lavoratori di cui viene accertato, secondo le previsioni di legge, lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari delle USL o di altre

strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali se assunti a tempo indeterminato, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro, in aspettativa non retribuita a tutti gli effetti di legge e di contratto, per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a 3 anni.

Il lavoratore che intende avvalersi della facoltà di cui sopra dovrà avanzare la relativa richiesta alla Direzione aziendale almeno 15 giorni prima dell'inizio del programma cui intende partecipare, fornendo adeguata documentazione circa il programma stesso e la sua presumibile durata.

I lavoratori familiari di un tossicodipendente possono a loro volta essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita a tutti gli effetti di legge e di contratto per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente, qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità. Gli interessati dovranno avanzare la relativa richiesta alla Direzione aziendale almeno 15 giorni prima dell'inizio dell'aspettativa, fornendo adeguata documentazione circa lo stato di tossicodipendenza del familiare, il programma cui questi partecipa, nonché l'attestazione di cui sopra.

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

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

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

#### Art. 30 - Movimenti irregolari di schede o di medaglie.

Là dove esiste un sistema di controllo a scheda o a medaglia è assolutamente proibito fare variazioni o cancellazioni sulla scheda, ritirare quella di un altro compagno o tentare in qualsiasi modo di alterare le indicazioni dell'orologio di controllo.

Le infrazioni a tali disposizioni potranno dar luogo ai provvedimenti disciplinari. Analoghi provvedimenti saranno presi contro coloro che facessero movimenti irregolari delle medaglie.

Sarà considerato assente qualsiasi lavoratore che non avrà fatto il regolare movimento della scheda o della medaglia, quando non possa far constatare in modo sicuro, durante il lavoro, la sua presenza nello stabilimento o cava: ma in tal caso sarà ritenuto ritardatario.

#### Art. 31 - Trasferimenti.

Fermo restando quanto previsto in materia di trasferimenti dall'art. 13, legge 20.5.70 n. 300, il lavoratore trasferito da uno stabilimento a un altro, posto in località diversa, della stessa azienda, conserva il trattamento economico goduto precedentemente, escluse quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali o alle particolari prestazioni effettuate presso la cava o lo stabilimento di origine e che non ricorrono nella nuova destinazione. Presso la cava o lo stabilimento di nuova destinazione il lavoratore acquisisce naturalmente quelle indennità e competenze che siano in atto per la categoria di appartenenza o siano inerenti alle sue specifiche prestazioni.

Al lavoratore trasferito, e purché il trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza e di stabile dimora, verrà rimborsato l'importo delle spese di viaggio per sé e per i familiari conviventi e per i quali percepisce gli assegni familiari e delle spese di trasporto per gli effetti familiari, previ opportuni accordi da prendersi con l'azienda.

Al lavoratore trasferito verrà inoltre corrisposta, se celibe, una diaria commisurata a  $\frac{1}{2}$  mensilità di retribuzione; se capo famiglia, una diaria commisurata a 1 mensilità di retribuzione.

Qualora il lavoratore, a causa del trasferimento, debba corrispondere indennizzi per anticipata risoluzione del contratto di affitto - regolarmente registrato o denunciato al datore di lavoro precedentemente alla comunicazione del trasferimento - e dei singoli contratti di fornitura domestica (energia elettrica, gas, ecc.), questi restano a carico dell'azienda.

Il trattamento verrà comunicato per iscritto al lavoratore interessato osservandosi, nei casi normali, un congruo preavviso.

Il lavoratore che non accetta il trasferimento ha diritto, se licenziato, al normale trattamento previsto dal presente contratto in caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Al lavoratore che venga trasferito su sua domanda compete solo il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto di cui al comma 2 del presente articolo.

#### Art. 32 - Missioni temporanee e trasferte.

Il lavoratore può essere inviato in missione temporanea per esigenze di servizio.

Al lavoratore in missione spetta:

- a) il rimborso delle spese di viaggio effettuate su mezzi normali di trasporto. Il rimborso delle spese pagate per trasporti su mezzi di noleggio sarà ammesso nei casi in cui la missione si svolga in zone sprovviste di comunicazioni normali o in giorni in cui i mezzi normali non risultino fare servizio, o in altri casi di forza maggiore o di urgenza nell'interesse dell'azienda;
- b) il rimborso delle spese di vitto e alloggio e di tutte le altre spese sostenute dal lavoratore per l'espletamento della missione. In sostituzione delle spese di vitto e alloggio potrà essere concordata direttamente tra l'azienda e il lavoratore una diaria giornaliera. Al lavoratore in missione, qualora questa superi le 24 ore, deve essere corrisposta un'indennità pari al 20% della retribuzione giornaliera per tutto il periodo di durata della trasferta. Tale indennità, che non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro, serve a compensare il maggior disagio e gli eventuali prolungamenti o anticipazioni d'orario. Tuttavia, se il lavoratore, nella sede dove si svolge la sua missione, espleta un'attività controllabile dall'azienda e che comporti l'effettuazione di lavoro supplementare e/o straordinario, questo sarà compensato a parte con l'aggiunta delle maggiorazioni di cui all'art. 15. Le ore trascorse in viaggio saranno considerate alla stregua di ore di effettiva prestazione fino ad un massimo di 8 ore giornaliere. Nei casi di trasferta di lunga durata norme diverse e particolari potranno essere concordate direttamente tra l'azienda e il lavoratore.

Art. 33 - Cessione, trasformazione e fallimento dell'azienda.

La cessione e il trasferimento di azienda non determinano 'ipso iure' la risoluzione del rapporto di lavoro.

Per il trapasso, la cessione e il fallimento dell'azienda si richiamano le disposizioni di legge.

Art. 34 - Disposizioni speciali - Regolamento aziendale.

Oltre alle disposizioni del presente CCNL, i lavoratori dovranno osservare le disposizioni speciali stabilite dall'azienda, sempreché non modifichino o non siano in contrasto con quelle del presente contratto.

L'eventuale regolamento interno, da portare preventivamente a conoscenza della RSU, deve essere esposto in luogo chiaramente visibile.

Art. 35 - Indennità in caso di morte.

In caso di morte del lavoratore, il TFR e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposte secondo le norme di legge.

Art. 36 - Accordi interconfederali.

Gli accordi stipulati tra le rispettive confederazioni, anche se non esplicitamente richiamati, si considerano parte integrante del presente contratto.

Art. 37 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto  
- Trattamento di miglior favore.

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ciascun istituto, sono correlative e inscindibili fra loro.

Ferma tale inscindibilità, le Organizzazioni stipulanti dichiarano che col presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli che siano praticate al lavoratore.

Art. 38 - Reclami e controversie.

Le controversie sull'applicazione del contratto vengono deferite alle Organizzazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori, mentre quelle sull'interpretazione del contratto vengono deferite alle Organizzazioni nazionali stipulanti.

Per quanto concerne le controversie individuali, il tentativo di conciliazione che, ai sensi del codice di procedura civile, costituisce condizione di procedibilità della domanda giudiziale, può essere esperito in sede sindacale, tramite le OO.SS. dei datori di lavoro e dei lavoratori.

Viene confermata la facoltà del ricorso all'arbitrato nelle fattispecie previste dall'art. 412-ter C.P.C.

Norma transitoria.

Stante la previsione del D.lgs. 31.3.88 n. 80, che, modificando le norme del codice di procedura civile in materia di conciliazione e arbitrato nelle controversie individuali di lavoro, rinvia ai CCNL l'individuazione delle modalità della conciliazione in sede sindacale e dell'arbitrato di cui all'art. 412-ter C.P.C., preso atto che un apposito gruppo di lavoro a livello interconfederale sta procedendo alla definizione dei suddetti aspetti, l'Osservatorio paritetico nazionale esaminerà i risultati di tale lavoro e procederà, ove necessario e previsto, ad eventuali integrazioni per le specificità settoriali.

Le parti procederanno quindi a trasferire nel contratto la predetta normativa.

Art. 39 - Normalizzazione dei rapporti sindacali.

Le Organizzazioni stipulanti hanno concordemente convenuto che qualsiasi accordo in materia di disciplina collettiva dei rapporti di lavoro sia per quanto riguarda gli elementi economici, sia per quanto attiene alle norme generali e regolamentari, deve essere concluso esclusivamente tra le OO.SS. nazionali degli industriali e dei lavoratori, salvo quando è stato specificatamente demandato alle Organizzazioni locali.

Le Organizzazioni stipulanti s'impegnano comunque a rispettare e a far rispettare il presente contratto per tutto il periodo della sua validità.

Art. 40 - Estensioni di contratti stipulati con altre Organizzazioni.

Qualora le Organizzazioni nazionali dei lavoratori firmatarie del presente contratto dovessero, con altre Organizzazioni di datori di lavoro, concordare condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, dopo che siano accertate nella loro sfera di applicazione con verbale redatto fra le Organizzazioni nazionali interessate, s'intendono estese ai lavoratori iscritti alle Organizzazioni che hanno stipulato gli accordi meno onerosi e dipendenti da quelle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano associate presso le Organizzazioni aderenti alla Confederazione generale dell'industria italiana, stipulanti il presente contratto.

Parimenti, qualora da parte delle Organizzazioni dei datori di lavoro stipulanti vengano concluse con altre Organizzazioni di lavoratori pattuizioni più favorevoli ai lavoratori di quelle del presente contratto, tali più favorevoli pattuizioni s'intendono estese ai lavoratori aderenti alle Organizzazioni nazionali firmatarie del presente contratto e dipendenti da aziende che abbiano le medesime caratteristiche di quelle prese in considerazione nelle pattuizioni più favorevoli, sempre previo accertamento con verbale di dette condizioni.

Art. 41 - Gestione delle crisi occupazionali.

Ferma restando l'utilizzabilità, in rapporto alle differenti esigenze aziendali, degli strumenti di legge in materia di CIG e mobilità (legge

23.7.91 n. 223, specificamente artt. 1, 4, e 24 e legge 19.7.93 n. 236) e di contratti di solidarietà (legge 19.12.84 n. 863 e legge 19.7.93 n. 236) e successivi interventi, le parti, in via sperimentale e per la vigenza del presente CCNL, convengono che a fronte di casi di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale che determinino esuberi occupazionali, sia opportuno un comportamento che tenda a diminuire, per quanto possibile, le conseguenze sociali di un minore impiego della forza lavoro.

A tal fine, nell'ambito degli incontri previsti dalle procedure di legge per affrontare le situazioni di cui sopra, le parti esamineranno, nel rispetto delle esigenze tecniche organizzative delle singole imprese, la possibilità di utilizzare in modo collettivo le riduzioni d'orario annuo di cui all'art. 12 del CCNL nonché i permessi per ex festività di cui al medesimo articolo e i residui delle giornate di ferie.

In sede di rinnovo del presente contratto di lavoro le parti procederanno alla valutazione dei risultati del suddetto esperimento, il grado di diffusione e le conseguenze che ne saranno derivate, per apprezzare l'opportunità di un suo consolidamento con il successivo CCNL di categoria.

#### Art. 42 - Facilitazioni per i lavoratori studenti.

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole d'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, legge 20.5.70 n. 300, si conviene:

##### a) Lavoratori studenti universitari.

A tali lavoratori sarà concesso 1 giorno di permesso retribuito per ogni esame sostenuto.

Per gli esami di diploma universitario e di laurea i giorni di permesso retribuito sono elevati a 4.

Ai lavoratori che nel corso dell'anno devono sostenere esami potranno essere concessi a richiesta permessi non retribuiti sino a un massimo di 20 giorni 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 giorni 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 commi successivi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico e svolti presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti, permessi, comunque, non cumulabili con quelli non retribuiti di cui ai precedenti commi.

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 un lavoratore nelle unità produttive che occupano almeno 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. 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 1 mese prima dell'inizio del corso, specificando il tipo di corso, la durata, l'istituto organizzatore.

Il lavoratore dovrà fornire all'azienda un certificato d'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 sopra indicato, 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 d'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. 43 - Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU).

Premessa.

Ad integrazione e attuazione di quanto previsto dall'Accordo interconfederale per la costituzione delle RSU, sottoscritto da CONFINDUSTRIA, INTERSIND e CGIL-CISL-UIL il 20.12.93, che s'intende qui integralmente trascritto e che si assume in allegato (vedi allegato 4), viene concordato quanto segue per il settore dei materiali lapidei.

##### 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 RSU di tali lavoratori, di cui all'Accordo interconfederale

20.12.93, 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 al citato Accordo interconfederale, l'iniziativa per la costituzione della RSU può essere assunta anche dalle altre Associazioni sindacali di cui al comma 2, punto 1, parte 1 e al punto 4, lett. b), parte 11 del richiamato Accordo interconfederale.

In ogni caso, le OO.SS. dotate dei requisiti di cui all'art. 19, legge 20.5.70 n. 300, che siano firmatarie del presente contratto o comunque aderiscano alla disciplina di cui all'Accordo interconfederale 20.12.93 partecipando alla procedura di elezione della RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi della norma sopra menzionata.

## 2) Composizione della RSU.

La RSU è composta, per 2/3 dai rappresentanti eletti tra le liste presentate da tutte le Associazioni sindacali richiamate al punto precedente, in proporzione ai voti conseguiti dalle singole liste e, nell'ambito delle liste, in relazione ai voti ottenuti dai singoli candidati.

Il residuo terzo è assegnato alle sole Associazioni firmatarie del CCNL e la relativa copertura avviene mediante elezione o designazione, in misura proporzionale ai voti ricevuti nell'unità produttiva da ciascuna delle liste aventi diritto ai sensi del Protocollo 20.12.93.

## 3) Numero dei componenti la RSU.

Per quanto riguarda il numero dei componenti della RSU si applica integralmente quanto previsto nei punti 3) e 4), parte 1, Accordo interconfederale 20.12.93, il primo dei quali viene riprodotto di seguito.

"Punto 3, parte 1, Accordo interconfederale 20.12.93.

Fermo restando quanto previsto nel Protocollo d'intesa 23.7.93, sotto il titolo Rappresentanze sindacali, al punto B (vincolo della parità di costi per le aziende), salvo clausole più favorevoli dei contratti o accordi collettivi di lavoro, il numero dei componenti la RSU sarà pari almeno a:

- a) 3 componenti per la RSU costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;
- b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti;
- c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lett. B".

## 4) Compiti e funzioni.

La RSU sostituisce il Consiglio di Fabbrica di cui al CCNL 19.12.90 e i suoi componenti subentrano alle RSA e ai dirigenti delle RSA di cui alla legge n. 300/70 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 23.7.93.

A detti componenti sono riconosciute le tutele previste dalla legge n. 300/70 per i dirigenti RSA.

#### 5) Permessi.

Il monte ore annuo di permessi già previsto dall'art. 38, punto 3), CCNL 19.12.90 (vedi allegato 3) verrà 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 RSA a norma dell'art. 23, legge n. 300/70;
- 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%.

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

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

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

#### 6) Elezioni.

I componenti della RSU, eletti con le modalità previste dall'Accordo interconfederale 20.12.93, saranno designati con votazioni a scrutinio segreto e con preferenza unica. Resta ferma la notifica di 1/3 dei componenti di nomina delle OO.SS. firmatarie del presente contratto.

Per le OO.SS. firmatarie del presente contratto è prevista la presentazione di liste distinte.

#### 7) Modalità della votazione.

Secondo quanto stabilito al punto 12, parte 11, Accordo interconfederale 20.12.93, 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 20.5.70 n. 300.

#### 8) Commissione elettorale, scrutatori, componenti del seggio elettorale.

I membri della Commissione elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale, disciplinati rispettivamente ai punti 5, 8 e 13, parte II, Accordo interconfederale 20.12.93, 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 20.5.70 n. 300, nei limiti e secondo le modalità di cui al punto 12, parte II, Accordo interconfederale 20.12.93.

Resta inteso che ai suddetti soggetti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele già previsti dalla legge e dal CCNL, a favore dei dirigenti della RSA e ora trasferiti ai componenti le RSU in forza dell'Accordo interconfederale 20.12.91.

Il verbale della Commissione elettorale, da notificare ai sensi dell'ultimo capoverso dell'Accordo interconfederale 20.12.93, dovrà essere redatto secondo lo schema allegato.

#### 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.

#### 10) Revoca.

La RSU decade dal mandato ricevuto: alla scadenza dei 3 anni dalla data delle elezioni; qualora si verifichi il superamento della quota di sostituzioni prevista dall'Accordo interconfederale 20.12.93 (punto 6, parte I); 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).

#### 11) Comunicazione della nomina.

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della RSU sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della locale Associazione territoriale degli industriali a cura delle rispettive OO.SS. dei componenti della RSU.

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

#### 12) Disposizioni varie.

Quanto riconosciuto in tema di RSU con la presente regolamentazione non è cumulabile con quanto potrà derivare da eventuali successive disposizioni di legge o accordi interconfederali in materia.

#### Norma transitoria.

L'iniziativa per la costituzione delle RSU deve essere esercitata, con le modalità definite dalla presente regolamentazione e dall'Accordo interconfederale 20.12.93, salve oggettive difficoltà, entro 3 mesi dalla stipula del CCNL 24.10.94.

#### Dichiarazione a verbale.

Qualora la materia dovesse trovare regolamentazione di carattere generale, legislativa o interconfederale, la presente disciplina sarà coordinata con le nuove norme.

#### Art. 44 - Rappresentanza sindacale.

In considerazione di quanto previsto dal CCNL 19.12.90, ad iniziativa congiunta delle OO.SS.LL. FeNEAL, FILCA e FILLEA nelle unità produttive con meno di 16 dipendenti potrà essere designata, anche mediante elezione, una rappresentanza per i compiti di rappresentanza e tutela dei lavoratori delle predette unità produttive.

Per l'espletamento dei propri compiti la rappresentanza sindacale può disporre di permessi retribuiti per un monte annuo di 2 ore per ogni dipendente in forza presso l'unità produttiva con un minimo di 45 ore annue.

I permessi devono essere richiesti, di norma, per iscritto e con un preavviso di 24 ore. Il godimento dei permessi deve avvenire in modo da non pregiudicare il buon andamento dell'attività produttiva.

Nella rappresentanza sindacale si cumulano tutte le funzioni di rappresentanza e/o tutela dei lavoratori previste da norme di legge o di contratto presenti o future.

#### Art. 45 - Assemblea sindacale.

I lavoratori hanno diritto a riunirsi in assemblea, nei giorni di attività lavorativa, all'interno dell'unità produttiva, anche se con meno di 16 dipendenti, nel luogo all'uopo indicato ovvero, in caso d'impossibilità, in locale messo a disposizione dall'azienda nelle immediate vicinanze dell'unità produttiva, per la trattazione di materie di interesse sindacale e del lavoro.

Tali assemblee saranno tenute fuori dell'orario di lavoro e, nei limiti di 10 ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione, durante l'orario di lavoro.

Le assemblee - che potranno riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - saranno indette singolarmente o congiuntamente dalle OO.SS. stipulanti il presente contratto o dalle RSU con apposito ordine del giorno.

Alle assemblee potranno partecipare dirigenti esterni delle OO.SS. stipulanti, i cui nominativi e qualifiche - unitamente alla data e ora dell'assemblea nonché all'ordine del giorno della stessa - dovranno essere resi noti per iscritto alla Direzione aziendale con un preavviso di almeno 48 ore.

Lo svolgimento delle assemblee dovrà aver luogo con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti.

Nelle lavorazioni a turni o a ciclo continuo la partecipazione di tutti i lavoratori potrà essere assicurata articolando l'assemblea secondo la distribuzione dei turni.

#### Art. 46 - Permessi per cariche sindacali.

Ai lavoratori che siano membri dei Comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, dei Comitati direttivi delle Federazioni nazionali di categoria, dei Comitati direttivi regionali e territoriali delle predette Federazioni potranno essere concessi brevi permessi per il disimpegno

delle loro funzioni, quando i permessi vengano espressamente richiesti per iscritto dalle Organizzazioni predette e sempreché non ostino effettive esigenze tecnico-produttive aziendali, anche in relazione alle dimensioni delle varie aziende.

Tali permessi saranno retribuiti, fino ad un massimo di 8 ore mensili, cumulabili semestralmente.

Le qualifiche 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.

L'onere dei permessi retribuiti concessi dalle aziende dovrà comunque essere contenuto nei seguenti limiti massimi:

- 8 ore mensili per le aziende fino a 15 dipendenti, complessivamente per tutte le OO.SS. stipulanti dei lavoratori;
- 8 ore mensili per le aziende fino a 75 dipendenti, per ciascuna O.S. stipulante dei lavoratori;
- 16 ore mensili per le aziende fino a 150 dipendenti, per ciascuna O.S. stipulante dei lavoratori;
- 24 ore mensili per aziende con oltre 150 dipendenti, per ciascuna O.S. stipulante dei lavoratori.

Anche tali limiti massimi s'intendono cumulabili semestralmente.

#### Art. 47 - Affissioni.

I comunicati e le pubblicazioni di cui all'art. 25, legge 20.5.70 n. 300 nonché quelli dei sindacati nazionali o locali di categoria dei lavoratori, stipulanti il presente contratto, vengono affissi su albi posti a disposizione delle aziende.

Copia degli stessi deve essere tempestivamente inoltrata alla Direzione aziendale.

Il contenuto di dette pubblicazioni non dovrà risultare lesivo del prestigio dell'imprenditore o delle categorie imprenditoriali.

#### Art. 48 - Aspettative per cariche pubbliche o sindacali.

Al lavoratore che dimostra di essere chiamato a funzioni pubbliche elettive che richiedono un'attività effettiva a carattere continuativo è concessa un'aspettativa per la durata della carica.

Al lavoratore che nel corso del rapporto venga chiamato a ricoprire cariche sindacali nazionali o provinciali che richiedono parimenti un'attività effettiva a carattere continuativo, è concessa una aspettativa per la durata della carica.

Le cariche summenzionate e le variazioni relative devono essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni dei lavoratori, tramite le Associazioni degli industriali, all'azienda cui il lavoratore appartiene.

L'aspettativa per le cariche sindacali sarà accordata su richiesta scritta della O.S. interessata.

E' fatto obbligo ai lavoratori, cui è accordata l'aspettativa, di

ripresentarsi in servizio entro 7 giorni dalla data di cessazione della carica che ha determinato l'aspettativa. In caso contrario il rapporto di lavoro si considererà risolto per dimissioni del lavoratore.

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna e pertanto si fa riferimento alle norme di leggi vigenti.

#### Art. 49 - Versamento di contributi sindacali.

L'azienda provvederà alla trattenuta del contributo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante una delega debitamente sottoscritta dal lavoratore e consegnata o fatta pervenire all'azienda dal lavoratore stesso.

La delega dovrà contenere l'indicazione precisa dell'ammontare in cifra o in percentuale del contributo mensile che l'azienda stessa è autorizzata a trattenere e la O.S. cui l'azienda dovrà versarlo.

L'azienda trasmetterà l'importo della trattenuta alla Organizzazione di spettanza mediante versamento ad un Istituto bancario sul conto corrente indicato dalla stessa Organizzazione.

#### Art. 50 - Patronati.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 12, legge n. 300 del 20.5.70, secondo cui gli Istituti di Patronato hanno diritto di svolgere su un piano di parità la loro attività all'interno dell'Azienda, per quanto riguarda gli Istituti di Patronato di emanazione delle OO.SS. firmatarie del presente contratto si conviene quanto segue: gli Istituti di Patronato potranno svolgere i compiti previsti dall'art. 1, DLCPS 29.7.47 n. 804, mediante i propri rappresentanti i cui nominativi dovranno essere portati preventivamente a conoscenza delle aziende, muniti di documento di riconoscimento attestante tale qualifica, rilasciato dalle Direzioni provinciali dei Patronati interessati, le quali dovranno segnalare eventuali variazioni.

I rappresentanti dei Patronati concorderanno con le singole aziende le modalità per lo svolgimento della loro attività che deve attuarsi senza pregiudizio della normale attività aziendale e pertanto al di fuori dell'orario di lavoro.

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

I rappresentanti del Patronato potranno usufruire di appositi albi messi a disposizione dalle aziende per informazioni di carattere generale attinenti alle proprie funzioni.

I Patronati esonereranno le aziende da ogni e qualsiasi responsabilità connessa con l'eventuale utilizzazione dei locali e comunque conseguenti alle attività richiamate nel presente articolo.

Art. 51 - Decorrenza e durata.

Il presente contratto decorre dal 1° ottobre 1999 e avrà vigore fino a tutto il 30 settembre 2003; per la parte economica il 1° biennio avrà vigore fino a tutto il 30 settembre 2001.

Esso s'intenderà automaticamente prorogato di anno in anno se non verrà disdetto 3 mesi prima della scadenza, con lettera raccomandata a.r.

## Parte II - NORME OPERAI

Art. 52 - Periodo di prova.

L'assunzione al lavoro è sempre fatta con un periodo di prova fissa nelle seguenti misure:

- categoria F - 10 giorni di effettiva prestazione lavorativa;
- categoria E - 15 giorni di effettiva prestazione lavorativa;
- categoria D - 20 giorni di effettiva prestazione lavorativa;
- categoria C - 25 giorni di effettiva prestazione lavorativa.

Durante il periodo di prova la retribuzione non può essere inferiore al minimo stabilito per la categoria per la quale l'operaio è stato assunto.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può risolvere il rapporto senza l'obbligo di preavviso e di indennità.

L'operaio che non viene confermato o che non creda di accettare le condizioni offertegli lascerà senz'altro l'azienda e avrà diritto al pagamento delle ore di lavoro compiute.

Terminato il periodo di prova, l'anzianità dell'operaio decorrerà dal 1° giorno dell'assunzione in prova, a tutti gli effetti del presente contratto.

Potranno essere esentati dal periodo di prova gli operai che lo abbiano già superato, presso la stessa azienda e per le stesse mansioni, nel biennio precedente.

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 RD 15.3.23 n. 692 e alle vigenti disposizioni degli accordi interconfederali disciplinanti la materia, non può superare le 50 ore settimanali, con un massimo di 10 ore giornaliere.

E' considerato lavoro supplementare 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.

A decorrere dall'1.1.84, 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 40 e le 50 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. 54 - Modalità di corresponsione della retribuzione agli operai.

La retribuzione normale agli operai sarà corrisposta in misura mensile, fermo restando che il lavoro prestato dagli stessi è compensato in base alle ore effettivamente lavorate. Al riguardo valgono pertanto le seguenti norme:

a) agli operai che nel corso del mese avranno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale di lavoro o che si saranno assentati per ferie, per festività, per congedo matrimoniale e per altre cause che comunque comportino il diritto alla retribuzione, verrà corrisposta l'intera retribuzione mensile.

In tal modo s'intenderanno compensati oltre al lavoro ordinario, le ferie, il congedo matrimoniale, gli altri permessi e assenze retribuibili e le festività di cui all'art. 16, parte comune, escluse quelle cadenti di domenica, oppure, per i lavoratori che nei casi previsti dalla legge prestano la loro opera di domenica, quelle coincidenti con il giorno di riposo compensativo della domenica stessa;

b) agli operai, invece, che nel corso del mese avranno prestato la loro opera per un periodo inferiore all'intero orario contrattuale per cause che non comportino il diritto alla retribuzione, verrà detratta una quota di retribuzione per ogni ora non lavorata.

Per la determinazione di detta quota di retribuzione si moltiplicherà la retribuzione oraria di cui all'art. 10, "parte I, - norme comuni" per il coefficiente

174

-----  
orario contrattuale del mese del singolo operaio

Laddove sono in atto, per accordi provinciali o locali o aziendali, orari di lavoro inferiori alle 40 ore settimanali, il valore 174 sarà sostituito da quello risultante dalla formula di cui al comma 2, art. 10, "parte I - norme comuni".

Art. 55 - Passaggio di mansioni.

All'operaio che viene adibito temporaneamente a mansioni per le quali è stabilito un salario superiore a quello che egli normalmente percepisce, sarà corrisposto il salario proprio delle nuove mansioni per il tempo in cui vi resta adibito. Qualora però tale periodo si prolunghi oltre il mese e mezzo consecutivo, s'intenderà che l'operaio avrà acquisito le nuove mansioni e il relativo salario.

L'esplicazione di mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro operaio assente con diritto alla conservazione del posto (per permesso o congedo, malattia, gravidanza, puerperio, infortunio, ferie, servizio militare di leva, o richiamo di durata non superiore a 6 mesi) non dà luogo al passaggio di categoria, per il periodo di tempo in cui dura la conservazione del posto per l'assente.

#### Art. 56 - Interruzione e sospensione di lavoro.

In caso di brevi interruzioni di lavoro dovute a cause di forza maggiore (mancanza di energia elettrica, frane, venuta d'acqua o simili), nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste, nel loro complesso, non superino i 60 minuti nella giornata.

In caso di interruzioni di lavoro che superino nel loro complesso i 60 minuti nella giornata, all'operaio che venga trattenuto verrà corrisposta la paga per tutte le ore di presenza, sia esso restato inoperoso, o sia stato adibito a lavori vari.

A decorrere dall'1.1.84, nel caso di sospensioni o riduzioni d'orario determinate da eventi meteorologici, le Aziende erogheranno acconti, non aventi natura retributiva, d'importo corrispondente alle integrazioni salariali dovute a norma di legge, contestualmente alla retribuzione del mese.

Per il singolo operaio - sia nel caso di sospensioni o riduzioni continuative, sia per effetto del cumulo di periodi non continuativi - l'acconto in parola non deve comportare un'esposizione per l'impresa per un importo complessivo superiore a 174 ore di integrazione, non ancora autorizzate dall'INPS.

Qualora la CIG non possa operare per mancato o ritardato inoltro o inesatta compilazione della domanda, il datore di lavoro è tenuto a sostituirsi alla Cassa nella corresponsione dell'integrazione salariale.

In caso di reiezione della domanda da parte della competente Commissione Provinciale o Centrale INPS, l'Azienda procederà al conguaglio delle somme, erogate a titolo di acconto, sui trattamenti retributivi a qualsiasi titolo spettanti all'operaio.

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 14 giorni, salvo eventuale accordo fra le OO.SS. territoriali per il prolungamento di tale termine, l'operaio può richiedere il licenziamento con diritto a tutte le indennità compreso il preavviso.

#### Dichiarazione a verbale.

Al fine di rendere più rapida la procedura d'intervento, le parti stipulanti si adopereranno presso i competenti Organi allo scopo di rendere più solleciti sia l'esame delle richieste di autorizzazione che i tempi di comunicazione alle aziende delle decisioni di autorizzazione adottate dalle Commissioni competenti.

#### Art. 57 - Divieti.

E' proibito all'operaio di prestare la propria opera presso altre aziende, salvo nei casi di sospensione del lavoro, sempreché a fronte della disposta sospensione l'Azienda non abbia fatto ricorso alla CIG.

#### Art. 58 - Recuperi.

E' ammesso il recupero, a regime normale, di ore perdute per la sospensione di lavoro, purché concordato tra l'azienda e la RSU o tra le OO.SS. competenti e purché sia contenuto nel limite di 1 ora al giorno oltre le 8 ore e si effettui entro i 15 giorni immediatamente successivi a quello in cui è avvenuta l'interruzione.

#### Art. 59 - Riduzione di lavoro.

In caso di riduzione di lavoro la Direzione dell'azienda, ove lo ritenga compatibile con le esigenze dell'azienda stessa, curerà di addivenire a una riduzione dell'orario di lavoro o all'effettuazione di turni tra le maestranze prima di procedere a licenziamenti. Resta ferma in ogni caso l'applicabilità delle norme vigenti sui licenziamenti per riduzione di personale.

#### Art. 60 - Cottimi.

Allo scopo di consentire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo, sia collettivo che individuale, secondo le possibilità tecniche e gli accordi intervenuti o che possono intervenire con gli interessati e nell'osservanza delle seguenti norme.

Le tariffe di cottimo devono essere fissate dall'Azienda in modo da consentire alla generalità degli operai di normale capacità e operosità lavoratori a cottimo in un medesimo reparto, nei periodi di paga normalmente considerati, un guadagno che sia di almeno il 15% superiore al minimo della paga tabellare della categoria di appartenenza del lavoratore.

Le tariffe di cottimo, con i relativi criteri adottati, devono essere comunicate per iscritto al lavoratore o, nel caso di cottimo collettivo, a tutti i componenti il gruppo interessato, prima dell'inizio delle lavorazioni a cottimo. Copia di tale comunicazione deve essere contestualmente consegnata anche alla RSU.

Alla comunicazione di cui sopra potrà seguire, a richiesta, un esame congiunto tra Direzione aziendale e RSU.

Le tariffe di cottimo non divengono definitive se non dopo superato un periodo di assestamento. Per periodo di assestamento s'intende il tempo strettamente necessario perché le condizioni di lavoro possano ritenersi sufficientemente stabilizzate.

Nel caso in cui un operaio lavorante a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto al comma 2, per cause indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Eventuali contestazioni circa la valutazione delle cause di cui al comma precedente saranno esaminate dalla Direzione aziendale e dalla RSU.

Nel caso di variazione delle tariffe di cottimo comportanti modifiche tecniche od organizzative nelle condizioni di esecuzione del lavoro, la Direzione osserverà la procedura sopra richiamata. Anche in questo caso la variazione della tariffa diverrà definitiva, una volta superato il periodo di assestamento sopra richiamato.

Il prestatore di lavoro deve essere retribuito secondo il sistema del cottimo quando, in conseguenza dell'organizzazione del lavoro, è vincolato all'osservanza di un determinato ritmo produttivo, o quando la valutazione della sua prestazione è fatta in base al risultato delle misurazioni dei tempi di lavorazione.

Per i cottimi di lunga durata il conteggio del guadagno deve essere fatto a cottimo ultimato e al lavoratore devono essere concessi acconti di circa il 90% sul presumibile guadagno.

Quando l'operaio passa dal lavoro a cottimo a quello ad economia della medesima lavorazione ha diritto alla conservazione dell'utile di cottimo sempreché rimangano inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale.

In relazione all'art. 2127 C.C. è vietato all'imprenditore di affidare a propri dipendenti lavori a cottimo da eseguirsi da prestatori di lavoro assunti e retribuiti direttamente dai dipendenti medesimi.

In caso di violazione di tale divieto, l'imprenditore risponde direttamente, nei confronti dei prestatori di lavoro assunti dal proprio dipendente, degli obblighi derivanti dai contratti di lavoro da essi stipulati.

#### Art. 61 - Indennità speciale cavatori.

Agli operai addetti alle cave, in considerazione del fatto che gli stessi nel ciclo annuale sono soggetti a perdite di giornate lavorative in conseguenza di condizioni meteorologiche, verrà corrisposta una speciale indennità pari al 3% della retribuzione globale di fatto, in aggiunta al trattamento ad essi eventualmente spettante a carico della CIG.

In considerazione delle finalità dell'indennità speciale, della stessa non sarà tenuto conto nel computo della 13a mensilità.

Ai fini dell'applicazione del presente articolo non è considerata attività di escavazione la frammentazione anche se svolta nell'ambito della cava.

#### Art. 62 - Conservazione degli utensili.

L'operaio deve conservare in buono stato macchine, attrezzi, arnesi e tutto quanto viene messo a sua disposizione senza apportarvi nessuna modificazione, se non dopo averne chiesta e ottenuta l'autorizzazione dei diretti superiori.

Per provvedersi degli utensili e dei materiali occorrenti, ogni operaio deve farne richiesta al suo superiore diretto.

In caso di risoluzione del rapporto, l'operaio deve restituire al

personale incaricato tutto quello che ha ricevuto in consegna temporanea.

A tutti gli operai assunti con apporto di attrezzi verrà corrisposta un'indennità compensativa da concordarsi fra le parti interessate.

#### Art. 63 - Visite di inventario e visite personali.

Nessun operaio può rifiutarsi a qualunque visita d'inventario che per ordine superiore venisse fatta agli oggetti affidatigli, o a visita personale all'uscita dello stabilimento, da effettuarsi secondo le modalità previste dall'art. 6, legge 20.5.70 n. 300.

#### Art. 64 - Permessi di entrata e di uscita.

Durante il lavoro nessun operaio può allontanarsi dal proprio posto senza giustificato motivo, e non può lasciare lo stabilimento o cava se non debitamente autorizzato.

Gli operai licenziati o sospesi non potranno entrare nello stabilimento o cava.

Salvo speciale permesso del proprio superiore, non è consentito all'operaio sia di entrare, sia di trattenersi nello stabilimento o cava in ore fuori del suo turno.

Il permesso di uscita deve essere richiesto dall'operaio al proprio superiore diretto nella 1a ora di lavoro, salvo casi eccezionali.

#### Art. 65 - Assenze.

Le assenze devono essere giustificate dall'operaio alla Direzione della cava o dello stabilimento entro il mattino successivo al 1° giorno di assenza, salvo giustificati motivi di impedimento.

#### Art. 66 - Malattia.

L'assenza per malattia, anche se dovuta ad infortunio non sul lavoro, deve essere comunicata dall'operaio all'azienda entro il normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza, salvo i casi di giustificato impedimento. Inoltre, il lavoratore deve inviare all'Azienda stessa, entro 3 giorni dall'inizio e dalla prosecuzione dell'assenza, il certificato medico attestante l'effettivo stato d'infermità comportante incapacità lavorativa, redatto dal medico delle competenti strutture sanitarie su specifico modulo.

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 assente per malattia è tenuto, fin dal 1° giorno di assenza dal lavoro, a trovarsi nel domicilio noto al datore di lavoro, disponibile per il suddetto controllo dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 di ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, o in quelle diverse fasce che potranno essere stabilite da disposizioni legislative o amministrative locali o nazionali.

Il lavoratore che, durante le fasce orarie come sopra definite, non sia reperito dal medico incaricato delle visite di controllo al domicilio noto al datore di lavoro, indipendentemente dalle sanzioni previste da provvedimenti legislativi, decade dal diritto a percepire i trattamenti economici a carico dell'azienda previsti nei successivi commi limitatamente al periodo di malattia indicato nell'ultima certificazione medica. Il lavoratore non presente all'atto della visita di controllo nelle ore di reperibilità è considerato assente ingiustificato.

Quanto sopra si applica anche nei confronti del lavoratore che non si presenti alle visite collegiali eventualmente previste da norme di legge o da regolamenti.

La mancata osservanza delle fasce orarie come sopra richiamate non darà luogo a conseguenze pregiudizievoli per il lavoratore nei casi di forza maggiore o di comprovata e documentata necessità di assentarsi dal proprio domicilio per visite, prestazioni o accertamenti inerenti la malattia.

Per il periodo di assenza per malattia, sempreché non sia causata da eventi gravemente colposi a lui imputabili, l'operaio non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a 12 mesi.

In caso di più eventi morbosi, il periodo massimo di conservazione del posto viene fissato in complessivi 14 mesi e s'intende riferito ad un arco temporale pari a 30 mesi immediatamente precedenti l'evento.

Per quanto concerne il trattamento di malattia valgono le norme di carattere generale.

Le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per malattia un'integrazione di quanto il lavoratore percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme fino a raggiungere un importo pari al 100% della retribuzione globale netta di fatto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse normalmente lavorato, a partire dal 1° giorno e fino al 180°; dal 181° e fino al 365° giorno di malattia il trattamento economico di cui sopra sarà pari al 50% della predetta retribuzione.

Il trattamento economico di cui sopra non potrà, comunque, superare, in caso di più eventi morbosi, 180 giorni di calendario con retribuzione globale e 180 giorni di calendario a metà retribuzione globale, in un arco di 18 mesi.

Ai fini di cui sopra, la cumulabilità degli eventi morbosi è esclusa nel caso di malattia intervenuta dopo un periodo di 5 mesi di effettivo lavoro, nel qual caso il trattamento economico su indicato ricomincia 'ex novo'.

L'integrazione di che trattasi verrà riconosciuta soltanto in quanto il lavoratore ammalato certifichi la propria assenza nei termini e nei modi previsti dalle disposizioni di legge vigenti e subordinatamente al riconoscimento della malattia da parte delle competenti strutture pubbliche.

Il trattamento di cui sopra non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o, comunque, derivanti da norme generali in atto o future o da risarcimento danni derivanti da fatto di terzi.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'Azienda risolva il rapporto di lavoro corrisponderà all'operaio, oltre al TFR, l'indennità sostitutiva del preavviso.

Uguale trattamento, esclusa l'indennità sostitutiva del preavviso,

competerà all'operaio che risolva il rapporto di lavoro allorché la prosecuzione della malattia, oltre i termini di conservazione del posto, non gli consenta di riprendere servizio.

Ove superato il periodo di conservazione del posto il rapporto non sia risolto, né ad iniziativa dell'azienda né ad iniziativa dell'operaio, il rapporto di lavoro stesso rimarrà sospeso a tutti gli effetti.

Nel caso di preavviso di licenziamento o di dimissioni, il lavoratore usufruirà del trattamento economico a carico dell'Azienda per i casi di malattia fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso.

#### Art. 67 - 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 dall'operaio al proprio superiore diretto, perché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

Quando l'infortunio accade all'operaio comandato al lavoro fuori stabilimento o cava, la denuncia verrà stesa al più vicino posto di soccorso, procurando le dovute testimonianze.

Nel caso di assenza per malattia professionale, l'operaio dovrà attenersi alle disposizioni dell'art. 66.

All'operaio sarà conservato il posto per un periodo pari a quello durante il quale percepisce l'indennità di inabilità temporanea prevista dalla legge.

L'operaio infortunato ha diritto, a termini di legge, all'intera retribuzione per la giornata nella quale abbandona il lavoro.

Inoltre agli operai assenti dal lavoro per infortunio o malattia professionale, le aziende corrisponderanno un'integrazione di quanto il lavoratore percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento dell'intera retribuzione globale netta di fatto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse normalmente lavorato, per un periodo massimo di assenza dal lavoro di 12 mesi, operando a tal fine i relativi conguagli al termine del periodo in parola.

Ove richiesto saranno erogati proporzionali acconti.

Il trattamento di cui sopra non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o, comunque, derivanti da norme generali in atto o future con conseguente assorbimento fino a concorrenza.

L'integrazione di cui trattasi verrà erogata soltanto in quanto l'infortunio sul lavoro o la malattia professionale sarà stato riconosciuto da INAIL.

Qualora per postumi invalidanti, l'operaio non sia in grado di assolvere le mansioni precedentemente svolte, sarà possibilmente adibito a mansioni più adatte alla nuova capacità lavorativa, compatibilmente con le necessità dell'azienda.

L'assenza per infortunio sul lavoro o per malattia professionale, nei

limiti della conservazione del posto, non interrompe l'anzianità a tutti gli effetti (13a mensilità, ferie, ecc.).

I ratei della 13a mensilità corrisposti dall'istituto assicuratore saranno considerati utili al fini del raggiungimento delle misure del trattamento economico di cui al presente articolo. Pertanto dalla 13a mensilità di cui all'art. 71 non saranno effettuate detrazioni per i periodi di assenza dal lavoro, infortunio o malattia professionale.

Superando il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà all'operaio, oltre al TFR l'indennità sostitutiva del preavviso; ove, invece, il rapporto non sia risolto né ad iniziativa dell'azienda, né ad iniziativa dell'operaio, il rapporto di lavoro stesso rimarrà sospeso.

#### Art. 68 - Anticipazioni indennità infortunio.

L'azienda, nel caso in cui il lavoratore si infortuni corrisponderà, sotto forma di anticipo, il 100% di quanto al lavoratore stesso spetta dall'Istituto competente a titolo d'indennità di infortunio.

Tale disponibilità è comunque subordinata al verificarsi, inscindibilmente, di tutte le seguenti condizioni:

- rilascio da parte di tutti i lavoratori operai di deleghe individuali, redatte per l'INAIL secondo le modalità che saranno indicate dall'istituto stesso, che autorizzino il citato Ente a corrispondere direttamente all'azienda le somme spettanti ai suddetti lavoratori a titolo d'indennità di infortunio;
- esenzione dall'assoggettamento a contributi previdenziali di quanto anticipato dall'azienda per conto dell'Istituto previdenziale;
- impegno da parte dell'Istituto previdenziale a versare all'azienda l'ammontare delle indennità a proprio carico per tutti i casi per i quali sia già intervenuta la chiusura della pratica, con contestuale garanzia di rimborso delle somme in parola entro e non oltre 90 giorni dalla chiusura della pratica stessa.

Resta comunque inteso che, ove si verificano le condizioni di cui sopra, l'inizio delle suddette anticipazioni è subordinato al perfezionamento formale degli accordi con l'Istituto previdenziale, nonché ai tempi tecnici occorrenti all'azienda per il rifacimento dei programmi di elaborazione e all'Istituto previdenziale per l'attuazione della nuova procedura.

Nel caso si dia corso all'anticipazione, l'azienda si rivedrà nei confronti del lavoratore delle quote anticipate per conto dell'Istituto sopra citato, qualora le erogazioni da parte dell'Istituto stesso vengano a mancare per qualsiasi motivo per inadempienza del lavoratore medesimo.

Resta chiarito tra le parti che, ove le indennità erogate dall'Istituto assicuratore INAIL risultassero superiori a quanto i lavoratori infortunati avrebbero percepito nel periodo di assenza, ai lavoratori interessati saranno restituiti dalle aziende gli importi come sopra eccedenti, una volta che l'Istituto stesso avrà operato i relativi rimborsi.

Dichiarazione a verbale.

Le parti s'impegnano, anche nell'ambito della legge n. 833/78, ad operare congiuntamente nelle sedi competenti al fine di individuare soluzioni che

permettano alle aziende di conguagliare le somme anticipate dalle stesse ai lavoratori in caso d'infortunio, con quelle di competenza dell'Istituto preposto all'assistenza infortunistica.

#### Art. 69 - Permessi.

Il datore di lavoro potrà concedere all'operaio, che ne faccia richiesta per giustificati motivi, brevi permessi non retribuiti.

Detti permessi potranno anche, su richiesta dell'operaio, essere considerati in conto ferie.

#### Art. 70 - Ferie.

Il lavoratore ha diritto per ogni anno di servizio ad un periodo di ferie nella misura di 4 settimane.

In caso di ferie frazionate, 5 giorni lavorativi goduti come ferie equivalgono a 1 settimana.

La retribuzione del periodo feriale verrà conteggiata sulla base della retribuzione globale di fatto, intendendosi per tale quella effettivamente percepita.

Per i lavoratori normalmente retribuiti a cottimo la retribuzione di fatto s'intende riferita alla media di guadagno realizzata nell'ultimo trimestre.

In caso di ferie collettive o di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore che non ha maturato il diritto alle ferie spetterà il godimento delle ferie in rapporto a tanti 12simi quanti sono i mesi interi di servizio prestato presso l'azienda.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'eventuale frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

Le festività di cui ai punti b), c), e d) di cui all'art. 16, "parte I, norme comuni", non sono computabili come ferie; tuttavia tali festività potranno essere retribuite a parte senza dar luogo al prolungamento del periodo feriale.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Il periodo feriale avrà normalmente carattere continuativo e la retribuzione relativa potrà essere effettuata in via anticipata.

Non è ammessa la rinuncia, sia tacita che esplicita, al godimento delle ferie, le quali devono essere comunque fruite entro l'anno solare. Tuttavia, se, a causa di giustificato impedimento, il lavoratore non potesse fruire in tutto o in parte del periodo feriale, dovrà percepire l'indennità sostitutiva delle ferie non godute pari alla relativa retribuzione.

L'epoca delle ferie sarà stabilita tenendo conto del desiderio dei lavoratori compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda.

Art. 71 - Tredicesima mensilità (ex gratifica natalizia).

La gratifica natalizia, che le aziende erano tenute a corrispondere a norma degli accordi interconfederali, viene trasformata in 13a mensilità ragguagliata alla retribuzione mensile globale di fatto percepita dal lavoratore.

Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio delle 2 ultime quindicine o delle 4 ultime settimane.

Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti 12simi di 13a mensilità per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

Dichiarazione a verbale.

I trattamenti economici a carico degli Istituti previdenziali per i periodi di sospensione della prestazione di lavoro relativi a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio sono comprensivi anche dei ratei per mensilità aggiuntive che, pertanto, rimangono a carico degli stessi.

Art. 72 - Provvedimenti disciplinari e risarcimento dei danni.

Le infrazioni disciplinari dell'operaio saranno passibili di provvedimenti disciplinari secondo la loro gravità e la loro recidività.

Nessun provvedimento può essere comminato senza che sia stata previamente contestata l'infrazione all'operaio, il quale può richiedere di essere ascoltato dalla Direzione dell'azienda prima che il provvedimento disciplinare sia adottato.

Trascorsi 2 anni dalla comminazione di provvedimenti disciplinari, questi non saranno più considerabili agli effetti della recidiva.

I provvedimenti disciplinari sono i seguenti:

- 1) multa fino al massimo di 3 ore di paga base;
- 2) sospensione dal lavoro fino al massimo di 3 giorni;
- 3) licenziamento ai sensi dell'art. 74.

L'importo delle multe che non costituiscono risarcimento di danni, sarà devoluto a INPS secondo le norme vigenti.

Le trattenute per il risarcimento di danni saranno fissate in relazione al danno arrecato e alle circostanze in cui si è verificato, e saranno contestate agli operai prima che le trattenute stesse vengano effettuate.

Per le procedure in materia dei provvedimenti di cui sopra si fa riferimento a quanto espressamente previsto dall'art. 7, legge 20.5.70 n. 300.

Art. 73 - Multe e sospensioni.

Incorre nei provvedimenti di multa l'operaio:

- 1) che abbandoni il proprio posto di lavoro senza autorizzazione del superiore o senza giustificato motivo;
- 2) che non esegua il proprio lavoro secondo le istruzioni ricevute;

- 3) che rechi guasti al materiale e non avverta subito il suo superiore diretto degli evidenti guasti agli apparecchi o di evidenti irregolarità nel funzionamento degli apparecchi stessi;
- 4) che contravvenga al divieto di fumare o introduca sul luogo di lavoro cibi e bevande alcoliche, senza il permesso dell'azienda;
- 5) che si presenti al lavoro in stato di ubriachezza;
- 6) che sia trovato addormentato durante le ore di lavoro;
- 7) che ritardi nell'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- 8) che in qualunque altro modo trasgredisca l'osservanza del presente CCNL o che commetta mancanze che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene.

In caso di maggiore gravità o di recidiva, l'operaio incorre nel provvedimento della sospensione.

Incorre inoltre nel provvedimento della sospensione il lavoratore che non venga reperito dal medico incaricato delle visite di controllo al domicilio noto al datore di lavoro durante le fasce orarie di cui all'art. 66.

Per le procedure in materia di provvedimenti di cui al presente articolo, si fa riferimento a quanto espressamente previsto dall'art. 7, legge 20.5.70 n. 300.

#### Art. 74 - Licenziamento per mancanze.

Incorre nel licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro e con la perdita dell'indennità di preavviso, ma non del TFR, l'operaio che commetta gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza del lavoro o che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale, o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro. In via esemplificativa:

- a) assenza ingiustificata prolungata oltre 5 giorni consecutivi e le assenze ripetute per 5 volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;
- b) insubordinazione ai superiori;
- c) condanna a una pena detentiva, comminata all'operaio con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
- d) gravi guasti provocati da negligenza al materiale dell'azienda;
- e) rissa sul luogo di lavoro;
- f) recidiva in qualunque delle infrazioni contemplate nell'art. 73 quando sia già intervenuta la sospensione nei 12 mesi precedenti e sempre quando da tale recidiva derivi grave nocumento alla disciplina, all'igiene, alla morale;
- g) esecuzione di lavoro per conto proprio nei locali dell'azienda;
- h) atti che pregiudichino la sicurezza della cava o dello stabilimento, anche se nella mancanza non si riscontri il dolo;
- i) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione sia gravemente colposa perché suscettibile di provocare danni alle persone, agli impianti, ai macchinari;
- l) furto o danneggiamento volontario al materiale nell'ambito dell'azienda;
- m) trafugamento di documenti, di disegni, di utensili;
- n) abbandono dal posto di lavoro che implichi pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15.7.66 n. 604, per le procedure in materia di provvedimenti di cui al presente articolo si fa

riferimento a quanto espressamente previsto dall'art. 7, legge 20.5.70 n. 300, in materia di contestazione delle mancanze.

Art. 75 - Preavviso di licenziamento o di dimissioni.

La comunicazione di licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'art. 74, o la comunicazione di dimissioni dell'operaio non in prova, possono essere date in qualunque giorno con l'obbligo di un preavviso di 1 settimana.

E' tuttavia in facoltà dell'azienda di esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro, corrispondendogli un'indennità pari a 40/174 della retribuzione mensile o per le ore mancanti al compimento del preavviso.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.

Art. 76 - Trattamento di fine rapporto (TFR).

Il TFR è regolato dalle norme della legge 29.5.82 n. 297.

La retribuzione annua da prendere in considerazione ai sensi del comma 2, art. 1 della suddetta legge è composta, con carattere di tassatività, dalle somme erogate a specifico titolo di:

- retribuzione minima tabellare;
- indennità di contingenza, nelle misure indicate dalla legge n. 297;
- aumenti periodici d'anzianità;
- eventuale superminimo individuale o collettivo;
- ex premio di produzione e/o erogazioni analoghe riconducibili a tale istituto, eventualmente corrisposte aziendalmente;
- eventuale percentuale di maggiorazione per lavoro a turno non avente natura occasionale;
- indennità speciale cavatori o indennità di cui all'art. 53, commi 5 e 6;
- indennità di cassa;
- indennità per lavorazioni disagiate, non aventi natura occasionale;
- provvigioni, interessenze, cottimi;
- indennità sostitutiva di mensa o di trasporto eventualmente corrisposta aziendalmente;
- 13a mensilità ed eventuali ulteriori mensilità o premi annui corrisposti aziendalmente.

Gli elementi di cui sopra saranno computati agli effetti della determinazione della quota annua anche nei casi di assenza dal lavoro previsti dal comma 3, art. 2120 C.C.

La quota annua ottenuta dividendo per 13,5 i surriportati elementi retributivi corrisposti nell'anno al lavoratore, sarà computata dall'1.1.87 sulla base di 30/30.

Per i periodi antecedenti l'1.1.87 e per il calcolo dell'indennità di anzianità per i lavoratori in forza al 31.5.82 si fa rinvio alla normativa precedentemente in vigore come richiamata dall'art. 70, CCNL 15.6.83.

Art. 77 - Certificato di lavoro.

Ferme restando le disposizioni sul libretto di lavoro prescritto dalla

legge, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro l'azienda rilascerà, all'operaio che ne faccia richiesta, un certificato dal quale risulti il periodo di tempo durante il quale egli ha prestato la sua opera nell'azienda e le mansioni disimpegnate.

### PARTE III - NORME INTERMEDI

#### Art. 78 - Periodo di prova.

L'eventuale periodo di prova non può essere superiore a 2 mesi.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti tutti i diritti e gli obblighi della presente regolamentazione.

La risoluzione del rapporto può aver luogo ad iniziativa di ciascuna delle parti in qualunque momento del periodo di prova senza preavviso né indennità.

Qualora il licenziamento avvenga oltre il 45° giorno deve essere corrisposta al lavoratore l'intera retribuzione afferente al periodo di prova prestabilito; qualora il licenziamento avvenga prima del 45° giorno devono essere corrisposte al lavoratore tante giornate di retribuzione per quanti sono i giorni di effettivo lavoro.

Qualora alla scadenza del periodo di prova, l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto di lavoro, il lavoratore s'intenderà confermato in servizio.

Per il lavoratore che con analoghe mansioni abbia prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende che esercitano la stessa attività, i periodi di tempo di cui sopra vengono ridotti rispettivamente a 1 mese e a 15 giorni.

#### Art. 79 - Passaggio temporaneo di mansioni.

Il lavoratore che viene destinato in via temporanea a compiere mansioni pertinenti alla categoria superiore ha diritto a un compenso d'importo non inferiore alla differenza fra la sua retribuzione e quella minima della suddetta categoria superiore.

Qualora tale periodo si prolunghi oltre i 3 mesi consecutivi, il lavoratore acquisirà di diritto la nuova categoria e la relativa retribuzione.

La sostituzione in mansioni di categoria superiore di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto (permesso, congedo, malattia, infortunio, puerperio, gravidanza, ferie, servizio militare di leva, o richiamo di durata non superiore a 6 mesi), non dà luogo al passaggio di categoria, per il periodo di tempo in cui dura la conservazione del posto per l'assente.

Superato tale periodo il lavoratore acquisirà il diritto al passaggio alla categoria superiore.

#### Art. 80 - Sospensione o riduzione di lavoro.

Per il trattamento da usarsi in caso di sospensione o di riduzione

dell'orario di lavoro si richiamano le norme di cui agli Accordi interconfederali 30.3.46 per il Nord e 23.5.46 per il Centro Sud, in base alle quali, in caso di sospensione del lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposta dall'azienda o dalle competenti autorità, la paga base mensile e, in linea eccezionale e a questi particolari effetti, l'indennità di contingenza e l'eventuale 3° elemento, non subiranno riduzioni. Nel caso d'intervento della CIG, le aziende integreranno il trattamento praticato dalla Cassa anzidetta fino a ricostruire l'intera retribuzione mensile (paga base, contingenza ed eventuale 3° elemento).

#### Art. 81 - Ferie.

Il lavoratore ha diritto per ogni anno di servizio ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione, non inferiore a:

- 4 settimane per anzianità sino a 15 anni compiuti;
- 4 settimane + 1 giorno per anzianità di servizio da oltre 15 a 19 anni compiuti;
- 4 settimane + 4 giorni per anzianità di servizio oltre i 19 anni compiuti.

L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla categoria intermedia è considerata utile agli effetti del presente articolo, per il 50% della sua entità, fermo restando che in ogni caso dovrà essere garantito al lavoratore un periodo di ferie non inferiore a quello previsto per i lavoratori di pari anzianità della categoria di provenienza.

In caso di ferie frazionate, 5 giorni lavorativi goduti come ferie equivalgono a 1 settimana.

La retribuzione da corrispondere durante il periodo feriale sarà costituita da: minimo di paga, eventuali aumenti di merito, aumenti periodici d'anzianità, altre eventuali eccedenze sul minimo contrattuale, eventuale 3° elemento, indennità di contingenza.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo: nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto, da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri del lavoratore.

Le festività previste nell'art. 16 "parte I - norme comuni" che cadono in quel periodo non sono computabili agli effetti delle ferie, mentre è consentito che si faccia luogo ad un corrispondente prolungamento delle ferie stesse o al pagamento di un indennizzo corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute da calcolare nella misura della retribuzione in atto al momento della liquidazione.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'annata, il lavoratore non in prova ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà avere luogo durante il periodo di preavviso.

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute, sia per il rientro in sede, che per l'eventuale ritorno nella località ove godeva delle ferie stesse.

## Art. 82 - Malattia.

L'assenza per malattia, anche se dovuta ad infortunio non sul lavoro, deve essere comunicata dal lavoratore all'azienda entro il normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza, salvo i casi di giustificato impedimento. Inoltre, il lavoratore deve inviare all'Azienda stessa, entro 3 giorni dall'inizio e dalla prosecuzione dell'assenza, il certificato medico attestante l'effettivo stato d'infermità comportante l'incapacità lavorativa, redatto dal medico delle competenti strutture sanitarie su specifico modulo.

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 assente per malattia è tenuto, fin dal 1° giorno di assenza dal lavoro, a trovarsi nel domicilio noto al datore di lavoro, disponibile per il suddetto controllo dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 di ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, o in quelle diverse fasce che potranno essere stabilite da disposizioni legislative o amministrative locali o nazionali.

Il lavoratore che, durante le fasce orarie come sopra definite, non sia reperito dal medico incaricato delle visite di controllo al domicilio noto al datore di lavoro, indipendentemente dalle sanzioni previste da provvedimenti legislativi, decade dal diritto a percepire i trattamenti economici a carico dell'azienda previsti nei successivi commi limitatamente al periodo di malattia indicato nell'ultima certificazione medica. Il lavoratore non presente all'atto della visita di controllo nelle ore di reperibilità è considerato assente ingiustificato.

Quanto sopra si applica anche nei confronti del lavoratore che non si presenti alle visite collegiali eventualmente previste da norme di legge o da regolamenti.

La mancata osservanza delle fasce orarie come sopra richiamate non darà luogo a conseguenze pregiudizievoli per il lavoratore nei casi di forza maggiore o di comprovata e documentata necessità di assentarsi dal proprio domicilio per visite, prestazioni o accertamenti inerenti la malattia.

Per il periodo di assenza per malattia, sempreché non sia causata da eventi gravemente colposi a lui imputabili, il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a 12 mesi.

In caso di più eventi morbosi, il periodo massimo di conservazione del posto viene fissato in complessivi 14 mesi e s'intende riferito ad un arco temporale pari a 30 mesi immediatamente precedenti l'evento.

Per quanto concerne il trattamento di malattia valgono le norme di carattere generale.

Inoltre le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per malattia un'integrazione di quanto il lavoratore percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme fino a raggiungere i seguenti limiti:

- 100% della retribuzione per i primi 6 mesi di malattia;
- 50% della retribuzione per i successivi 6 mesi di malattia.

Si precisa che per retribuzione s'intende quella globale netta di fatto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse normalmente lavorato.

Ove richiesto saranno erogati acconti.

Il trattamento economico di cui sopra non potrà, comunque, superare, in caso di più eventi morbosi, 180 giorni di calendario con retribuzione globale e 180 giorni di calendario a metà retribuzione globale, in un arco di 18 mesi.

Ai fini di cui sopra, la cumulabilità degli eventi morbosi è esclusa nel caso di malattia intervenuta dopo un periodo di 5 mesi di effettivo lavoro, nel quale caso il trattamento economico suindicato ricomincia 'ex novo'.

L'integrazione di cui trattasi verrà riconosciuta soltanto in quanto il lavoratore ammalato certifichi la propria assenza nei termini e nei modi previsti dalle disposizioni di legge vigenti e subordinatamente al riconoscimento della malattia da parte delle competenti strutture pubbliche.

Il trattamento di cui sopra non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o comunque derivanti da norme generali in atto o future o da risarcimento danni derivanti da fatto di terzi.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro corrisponderà al lavoratore, oltre al TFR, l'indennità sostitutiva del preavviso.

Uguale trattamento, esclusa l'indennità sostitutiva del preavviso, competerà al lavoratore che risolva il rapporto di lavoro allorché la prosecuzione della malattia, oltre i termini di conservazione del posto, non gli consenta di riprendere servizio.

Ove superato il periodo di conservazione del posto il rapporto non sia risolto, né ad iniziativa dell'azienda né ad iniziativa del lavoratore il rapporto di lavoro stesso rimarrà sospeso a tutti gli effetti.

Nel caso di preavviso di licenziamento o di dimissioni il lavoratore usufruirà del trattamento economico a carico dell'azienda per i casi di malattia fino alla scadenza del periodo del preavviso stesso.

#### Art. 83 - 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 dall'intermedio al proprio superiore diretto, perché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

Quando l'infortunio accade all'intermedio comandato al lavoro fuori stabilimento o cava, la denuncia verrà stesa al più vicino posto di soccorso, procurando le dovute testimonianze.

Nel caso di assenza per malattia professionale, l'intermedio dovrà attenersi alle disposizioni dell'art. 82.

All'intermedio sarà conservato il posto per un periodo pari a quello per il quale percepisce l'indennità di inabilità temporanea prevista dalla legge.

L'intermedio infortunato ha diritto, a termini di legge, all'intera retribuzione per la giornata nella quale abbandona il lavoro.

Inoltre agli intermedi assenti dal lavoro per infortunio o malattia professionale, le aziende corrisponderanno un'integrazione di quanto il lavoratore percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento dell'intera retribuzione globale netta di fatto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse normalmente lavorato, per un periodo massimo di assenza dal lavoro di 12 mesi, operando a tale fine i relativi conguagli al termine del periodo in parola.

Ove richiesto saranno erogati proporzionali acconti.

Il trattamento di cui sopra non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o, comunque, derivanti da norme generali in atto o future con conseguente assorbimento fino a concorrenza.

L'integrazione di cui trattasi verrà erogata soltanto in quanto l'infortunio sul lavoro o la malattia professionale sia stato riconosciuto da INAIL.

L'assenza per infortunio sul lavoro o per malattia professionale, nei limiti della conservazione del posto, non interrompe l'anzianità a tutti gli effetti (13a mensilità, ferie). Per il TFR si fa riferimento alle norme di legge.

I ratei della 13a mensilità corrisposti dall'Istituto assicuratore saranno considerati utili ai fini del raggiungimento delle misure del trattamento economico di cui al presente articolo. Pertanto dalla 13a mensilità di cui all'art. 87 non saranno effettuate detrazioni per i periodi di assenza dal lavoro per infortunio o malattia professionale.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro corrisponderà all'intermedio, oltre al TFR, l'indennità sostitutiva del preavviso; ove invece, il rapporto non sia risolto né ad iniziativa dell'azienda, né ad iniziativa dell'intermedio, il rapporto di lavoro stesso rimarrà sospeso.

#### Art. 84 - Doveri del lavoratore.

Il lavoratore deve tener contegno rispondente ai doveri inerenti a esplicazione delle mansioni affidategli e in particolare:

- 1) rispettare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
- 2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le istruzioni impartite dai superiori;
- 3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; non trarre profitto, con danno del l'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto di lavoro, delle notizie attinte durante il servizio.  
L'imprenditore, a sua volta, non potrà, con speciale convenzione, restringere l'ulteriore attività professionale del suo lavoratore dopo cessato il rapporto contrattuale, al di là dei limiti segnati nel precedente comma e dall'art. 2125 C.C.;
- 4) avere cura dei locali, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

#### Art. 85 - Provvedimenti disciplinari.

Nessun provvedimento può essere comminato senza che sia stata previamente contestata l'infrazione al lavoratore, il quale può chiedere di essere ascoltato dalla Direzione dell'azienda prima che il provvedimento disciplinare sia adottato.

Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro o dalla paga e dal lavoro, per un periodo non superiore a 5 giorni;
- e) licenziamento senza preavviso.

La sospensione di cui alla lett. d) si può applicare a quelle mancanze, le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lett. a), b), e c).

Trascorsi 2 anni dalla comminazione di provvedimenti disciplinari, questi non saranno più considerabili agli effetti della recidiva.

Il licenziamento senza preavviso potrà essere adottato nei confronti del lavoratore colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamate nel presente contratto, le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso il lavoratore.

Per le procedure in materia dei provvedimenti di cui sopra si fa riferimento a quanto espressamente previsto dall'art. 7, legge 20.5.70 n. 300, fermo restando quanto disposto dalla legge 15.7.66 n. 604.

#### Art. 86 - Permessi e brevi congedi.

Al lavoratore che ne faccia domanda, la Direzione potrà accordare permessi o brevi congedi per giustificati motivi, senza obbligo di corrispondere la retribuzione.

Tali permessi e brevi congedi non sono computabili in conto dell'annuale periodo di ferie, salvo accordi diretti fra la Direzione e il lavoratore.

#### Art. 87 - Tredicesima mensilità.

L'azienda corrisponderà una 13a mensilità pari alla retribuzione mensile percepita dal lavoratore; la corresponsione di tale mensilità avverrà alla vigilia di Natale. A tale effetto la retribuzione mensile sarà costituita da: minimo di paga, eventuali aumenti di merito, aumenti periodici d'anzianità, altre eventuali eccedenze sul minimo contrattuale, eventuale 3° elemento, indennità di contingenza.

Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, il lavoratore avrà diritto a tanti 12simi dell'ammontare della 13a mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestato presso l'impresa.

La frazione di mese superiore a 15 giorni va considerata a questi effetti come mese intero. Il periodo di prova seguito da conferma, è considerato utile per il calcolo dei 12simi di cui sopra.

Dichiarazione a verbale.

Le parti si danno atto che, per quanto concerne un'eventuale inclusione dei premi di produzione nel calcolo della retribuzione base su cui deve essere commisurata la 13a mensilità, valgono gli accordi intervenuti o che potranno intervenire tra le aziende e i lavoratori interessati all'atto dell'istituzione di tali premi.

Dichiarazione a verbale.

I trattamenti economici a carico degli Istituti previdenziali per i periodi di sospensione della prestazione di lavoro relativi a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio sono comprensivi anche dei ratei per mensilità aggiuntive che, pertanto, rimangono a carico degli stessi.

Art. 88 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni.

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza previa disdetta che decorre dalla metà o dalla fine di ciascun mese e deve essere comunicata per iscritto. Il lavoratore ha diritto ai seguenti termini di preavviso di licenziamento:

| anni di servizio                            | categoria B    | categoria C e D |
|---------------------------------------------|----------------|-----------------|
| fino a 5 anni compiuti                      | mesi 1         | mezzo mese      |
| oltre i 5 anni compiuti<br>e fino a 10 anni | mesi 1 e mezzo | mesi 1          |
| oltre i 10 anni                             | 2 mesi         | 1 e mezzo       |

L'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla qualifica speciale è considerata utile, agli effetti del presente articolo, per il 50% della sua entità.

Il lavoratore dimissionario è tenuto a dare un preavviso di dimissioni secondo termini ridotti al 50% di quelli previsti per le varie anzianità nel caso di licenziamento.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari alla retribuzione corrispondente al periodo di mancato preavviso. Il datore di lavoro ha diritto di ritenere l'indennizzo spettantegli a norma di quanto sopra detto sulle competenze dovute al lavoratore.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.

Durante il periodo di preavviso il datore di lavoro deve concedere al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi sono stabiliti dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Art. 89 - Trattamento di fine rapporto.

Il TFR è regolato dalle norme della legge 29.5.82 n. 297.

La retribuzione annua da prendere in considerazione ai sensi del comma 2, art. 1 della suddetta legge è composta, con carattere di tassatività, dalle somme erogate a specifico titolo di:

- retribuzione minima tabellare;
- indennità di contingenza, nelle misure indicate dalla legge n. 297;
- aumenti periodici d'anzianità;
- eventuale superminimo individuale o collettivo;
- ex premio di produzione e/o erogazioni analoghe riconducibili a tale istituto, eventualmente corrisposte aziendali;
- eventuale percentuale di maggiorazione per lavoro a turno non avente natura occasionale;
- indennità speciale cavatori o indennità di cui all'art. 53, commi 5 e 6;
- indennità di cassa;
- indennità per lavorazioni disagiate, non aventi natura occasionale;
- provvigioni, interessenze, cottimi;
- indennità sostitutiva di mensa o di trasporto eventualmente corrisposta aziendali;
- 13a mensilità ed eventuali ulteriori mensilità o premi annui corrisposti aziendali.

Gli elementi di cui sopra saranno computati agli effetti della determinazione della quota annua anche nei casi di assenze dal lavoro previsti dal comma 3, art. 2120 C.C.

La quota annua sarà computata sulla base dei 30/30.

Chiarimento a verbale.

Ai sensi dell'art. 5, legge 29.5.82 n. 297 l'indennità d'anzianità maturata dai lavoratori in forza al 31.5.82, è determinata sulla base delle disposizioni di cui all'art. 86, CCNL 28.7.79.

Norma transitoria.

Per i lavoratori che erano in forza il 28.7.79 il TFR è costituito da quanto di loro competenza in applicazione delle norme del presente articolo e dalla somma già anticipata nella misura prevista dalla norma transitoria di cui all'art. 86 del CCNL sopra indicato.

#### Parte IV - NORME IMPIEGATI

Art. 90 - Periodo di prova.

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 3 mesi: tuttavia tale periodo potrà essere prorogato fino a 6 mesi per i quadri e gli impiegati di categoria A Super e A.

Il periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto d'impiego potrà

aver luogo da ciascuna delle parti in qualsiasi momento senza preavviso.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante i primi 2 mesi di prova, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.

Se il licenziamento avviene oltre il termine predetto, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la 1a o la 2a quindicina del mese stesso.

Nei casi di licenziamento o di dimissioni che avvengano dopo il 1° mese del periodo di prova, saranno corrisposti i ratei della 13a mensilità, ovviamente commisurati, nel caso di dimissioni, all'effettivo periodo di servizio prestato.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, l'impiegato s'intenderà confermato in servizio.

L'impiegato in prova avrà diritto in ogni caso al trattamento economico minimo contrattuale della categoria alla quale viene assegnato.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi previsti dalla presente regolamentazione, salvo che non sia diversamente disposto, e comunque ad eccezione dei diritti e obblighi relativi alle norme sulla previdenza, le quali però, dopo il superamento del periodo stesso, devono essere applicate a decorrere dal giorno di assunzione.

#### Art. 91 - Contratto a termine.

L'assunzione può essere fatta con prefissione di termine, secondo le norme di legge vigenti. In tal caso saranno applicabili le norme previste nel presente contratto, fino alla scadenza del termine, ad eccezione di quelle relative al preavviso, salvo quanto previsto all'ultimo comma dell'art. 5, legge 18.4.62 n. 230.

#### Art. 92 - Mutamento di mansioni.

L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle normalmente svolte, purché ciò non comporti alcun peggioramento economico, né un mutamento sostanziale della sua posizione.

All'impiegato che sia chiamato a compiere mansioni rientranti nella categoria superiore dovrà essere corrisposto un compenso d'importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione percepita e quella minima della predetta categoria superiore.

Trascorso un periodo di 3 mesi nel disimpegno di mansioni di categoria superiore avverrà senz'altro il passaggio dell'impiegato a tutti gli effetti nella predetta categoria, salvo che si tratti della sostituzione di altro impiegato assente con diritto alla conservazione del posto (malattia, infortunio, ferie, richiamo alle armi, servizio militare di leva, ecc.). In tali casi il compenso di cui al precedente comma spetterà dopo 1 mese e per tutta la durata della sostituzione, purché questa non superi 1 anno: superato tale periodo l'impiegato acquisirà il diritto al passaggio alla categoria superiore.

Per il passaggio nella categoria "Quadri" il periodo di 3 mesi di cui al comma precedente viene elevato a 6, fermo restando quant'altro previsto dal presente articolo.

#### Art. 93 - Benemerenze nazionali.

Agli impiegati che si trovano nelle condizioni appresso indicate e che non abbiano già goduto della concessione, verrà riconosciuta, agli effetti del preavviso, una maggiore anzianità convenzionale nella seguente misura:

- 1) mutilati e invalidi di guerra - 1 anno;
- 2) decorati al valore e dell'Ordine Militare d'Italia, promossi per merito di guerra, feriti di guerra - 6 mesi;
- 3) ex combattenti che abbiano prestato servizio almeno per 6 mesi in zona di operazione, o ad essi parificati a norma di legge - 6 mesi.

Le predette anzianità sono cumulabili.

La richiesta per ottenere la suddetta maggiorazione d'anzianità deve essere corredata dallo stato di servizio rilasciato dall'Autorità militare, nonché integrata dalla prova del mancato godimento precedente.

#### Art. 94 - Indennità di cassa.

Agli impiegati che hanno normalmente maneggio di denaro con responsabilità verrà corrisposta un'indennità del 10% da calcolarsi sul minimo di stipendio della categoria alla quale sono assegnati aumentato dell'indennità di contingenza.

#### Art. 95 - Ferie.

L'impiegato ha diritto per ogni anno di servizio ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione, non inferiore a:

- 4 settimane per anzianità di servizio fino ai 5 anni compiuti;
- 4 settimane + 1 giorno per anzianità di servizio da oltre i 5 anni e fino ai 15 anni compiuti;
- quattro settimane + 4 giorni per anzianità di servizio da oltre i 15 anni e fino ai 18 anni compiuti;
- 5 settimane per anzianità di servizio oltre i 18 anni compiuti.

In caso di ferie frazionate, 5 giorni lavorativi goduti come ferie equivalgono a 1 settimana.

Per i passaggi dalla qualifica operaia e intermedia a quella impiegatizia, si applicheranno le disposizioni seguenti:

- a) per il passaggio da intermedio ad impiegato l'anzianità maturata nella qualifica di provenienza sarà considerata utile agli effetti di quanto stabilito nel presente articolo;
- b) per il passaggio da operaio ad impiegato l'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla categoria impiegatizia è considerata utile, agli effetti del presente articolo, per il 50% della sua entità, fermo restando che in ogni caso dovrà essere garantito al lavoratore un periodo di ferie non inferiore a quello previsto per i lavoratori di pari anzianità della categoria di provenienza.

La retribuzione da corrispondere durante il periodo feriale sarà costituita da: minimo di stipendio, eventuali aumenti di merito, aumenti periodici d'anzianità, altre eventuali eccedenze sul minimo contrattuale, eventuale 3° elemento, indennità di contingenza.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo: nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze del servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

Le festività previste nell'art. 16 "parte I - norme comuni" che cadono in quel periodo non sono computabili agli effetti delle ferie, mentre è consentito che si faccia luogo ad un corrispondente prolungamento delle ferie stesse o al pagamento di un indennizzo corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate non godute, da calcolare nella misura della retribuzione in atto al momento della liquidazione.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'annata l'impiegato non in prova ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Qualora l'impiegato venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute sia per il rientro in sede che per l'eventuale ritorno nella località ove godeva delle ferie stesse.

#### Art. 96 - Tredicesima mensilità.

L'azienda corrisponderà una 13a mensilità pari alla retribuzione mensile percepita dall'impiegato; la corrisponsione di tale mensilità avverrà alla vigilia di Natale. A tale effetto la retribuzione mensile sarà costituita da: minimo di stipendio, eventuali aumenti di merito, aumenti periodici d'anzianità, altre eventuali eccedenze sul minimo contrattuale, eventuale 3° elemento, indennità di contingenza.

Nel caso d'inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, l'impiegato avrà diritto a tanti 12simi dell'ammontare della 13a mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestato presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni va considerata a questi effetti come mese intero. Il periodo di prova seguito da conferma, è considerato utile per il calcolo dei 12simi di cui sopra.

#### Dichiarazione a verbale.

I trattamenti economici a carico degli Istituti previdenziali per i periodi di sospensione della prestazione di lavoro relativi a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio sono comprensivi anche dei ratei per mensilità aggiuntive che, pertanto, rimangono a carico degli stessi.

#### Art. 97 - Malattia.

L'assenza per malattia, anche se dovuta ad infortunio non sul lavoro, deve essere comunicata dal lavoratore all'azienda entro il normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza, salvo i casi di

giustificato impedimento. Inoltre, il lavoratore deve inviare all'Azienda stessa, entro 3 giorni dall'inizio e dalla prosecuzione dell'assenza, il certificato medico attestante l'effettivo stato d'infermità comportante incapacità lavorativa, redatto dal medico delle competenti strutture sanitarie su specifico modulo.

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 assente per malattia è tenuto, fin dal 1° giorno di assenza dal lavoro, a trovarsi nel domicilio noto al datore di lavoro, disponibile per il suddetto controllo dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 di ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, o in quelle diverse fasce che potranno essere stabilite da disposizioni legislative o amministrative locali o nazionali.

Il lavoratore che, durante le fasce orarie come sopra definite, non sia reperito dal medico incaricato delle visite di controllo al domicilio noto al datore di lavoro, indipendentemente dalle sanzioni previste da provvedimenti legislativi, decade dal diritto a percepire i trattamenti economici previsti nei successivi commi limitatamente al periodo di malattia indicato nell'ultima certificazione medica. Il lavoratore non presente all'atto della visita di controllo nelle ore di reperibilità è considerato assente ingiustificato.

Quanto sopra si applica anche nei confronti del lavoratore che non si presenti alle visite collegiali eventualmente previste da norma di legge o da regolamenti.

La mancata osservanza delle fasce orarie come sopra richiamate non darà luogo a conseguenze pregiudizievoli per il lavoratore nei casi di forza maggiore o di comprovata e documentata necessità di assentarsi dal proprio domicilio per visite, prestazioni o accertamenti inerenti la malattia.

Per il periodo di assenza per malattia, sempreché non sia causata da eventi gravemente colposi a lui imputabili, il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a 12 mesi.

In caso di più eventi morbosi, il periodo massimo di conservazione del posto viene fissato in complessivi 14 mesi e s'intende riferito ad un arco temporale pari a 30 mesi immediatamente precedenti l'evento.

Il lavoratore avrà inoltre diritto al seguente trattamento economico:

- 100% della retribuzione per i primi 6 mesi di malattia;
- 50% della retribuzione per i successivi 6 mesi di malattia.

Si precisa che per retribuzione s'intende quella globale netta di fatto.

Il trattamento economico di cui sopra non potrà, comunque, superare, in caso di più eventi morbosi, 180 giorni di calendario con retribuzione globale e 180 giorni di calendario a metà retribuzione globale in un arco di 18 mesi.

Ai fini di cui sopra, la cumulabilità degli eventi morbosi è esclusa nel caso di malattia intervenuta dopo un periodo di 5 mesi di effettivo lavoro, nel qual caso il trattamento economico su indicato ricomincia 'ex novo'.

Il trattamento economico di cui trattasi verrà riconosciuto soltanto in quanto il lavoratore ammalato certifichi la propria assenza nei termini e nei modi previsti dalle disposizioni di leggi vigenti e subordinatamente

al riconoscimento della malattia da parte delle competenti strutture pubbliche.

Il trattamento di cui sopra non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o comunque derivanti da norme generali in atto o future o da risarcimento danni derivanti da fatto di terzi.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'Azienda risolva il rapporto di lavoro corrisponderà al lavoratore oltre al TFR, l'indennità sostitutiva del preavviso.

Uguale trattamento, esclusa l'indennità sostitutiva del preavviso, competerà al lavoratore che risolva il rapporto di lavoro allorché la prosecuzione della malattia, oltre i termini di conservazione del posto, non gli consenta di riprendere servizio.

Ove superato il periodo di conservazione del posto il rapporto non sia risolto, né ad iniziativa dell'azienda né ad iniziativa del lavoratore, il rapporto di lavoro stesso rimarrà sospeso a tutti gli effetti.

Nel caso di preavviso di licenziamento o di dimissioni, il lavoratore usufruirà del trattamento economico a carico dell'Azienda per i casi di malattia fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso.

#### Art. 98 - 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 dall'impiegato al proprio superiore diretto, perché possano essere prestate cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

Quando l'infortunio accade fuori dell'abituale posto di lavoro la denuncia verrà stesa al più vicino posto di soccorso, procurando le dovute testimonianze.

Nel caso di assenza per malattia professionale, l'impiegato dovrà attenersi alle disposizioni dell'art. 97.

All'impiegato soggetto all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali:

- sarà conservato il posto per un periodo pari a quello per il quale percepisce l'indennità di inabilità temporanea prevista dalla legge;
- viene riconosciuto il diritto, a termini di legge, all'intera retribuzione per la giornata nella quale abbandona il lavoro;
- ai dipendenti assenti dal lavoro per infortunio o malattia professionale l'azienda corrisponderà un'integrazione di quanto il lavoratore percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento dell'intera retribuzione globale netta di fatto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse normalmente lavorato, per un periodo massimo di assenza dal lavoro di 12 mesi, operando a tal fine i relativi conguagli al termine del periodo in parola; detto trattamento non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o, comunque, derivanti da norme generali in atto o future con conseguente assorbimento fino a concorrenza;
- saranno erogati, ove richiesto, proporzionali acconti;
- verrà erogata l'integrazione di cui trattasi soltanto in quanto

l'infortunio sul lavoro o la malattia professionale sia stato riconosciuto da INAIL;

- assente per infortunio sul lavoro o per malattia professionale, nei limiti della conservazione del posto, non sarà interrotta l'anzianità a tutti gli effetti (13a mensilità, ferie);
- i ratei della 13a mensilità corrisposti dall'Istituto assicuratore saranno considerati utili ai fini del raggiungimento delle misure del trattamento economico di cui al presente articolo. Pertanto dalla 13a mensilità di cui all'art. 96 non saranno effettuate detrazioni per i periodi di assenza dal lavoro per infortunio o malattia professionale;
- superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà, oltre al TFR, l'indennità sostitutiva del preavviso. Ove, invece, il rapporto non sia risolto né ad iniziativa dell'azienda, né ad iniziativa dell'impiegato, il rapporto di lavoro stesso rimarrà sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità ai soli effetti del preavviso.

#### Art. 99 - Doveri dell'impiegato.

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplettazione delle mansioni affidategli e, in particolare:

- 1) rispettare l'orario di ufficio e adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
- 2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le istruzioni impartite dai superiori;
- 3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto d'impiego, delle notizie attinte durante il servizio.  
L'azienda a sua volta, non potrà, con speciali convenzioni, restringere l'ulteriore attività professionale del suo impiegato, dopo cessato il rapporto contrattuale, al di là dei limiti segnati nel precedente comma e dall'art. 2125 C.C.;
- 4) avere cura dei locali, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

#### Art. 100 - Provvedimenti disciplinari.

Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite a seconda della loro gravità, con:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di 4 ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro o dallo stipendio e dal lavoro per un periodo non superiore a 5 giorni;
- e) licenziamento senza preavviso.

Nessun provvedimento disciplinare può essere comminato senza che sia previamente contestata l'infrazione all'impiegato, il quale può richiedere di essere ascoltato dalla Direzione dell'azienda prima che il provvedimento disciplinare sia adottato.

La sospensione di cui alla lett. d), si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno

accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare sanzione adeguata nel disposto delle lett. a), b) e c).

Trascorsi 2 anni dalla comminazione di provvedimenti disciplinari, questi non saranno più considerabili agli effetti della recidiva.

Il licenziamento senza preavviso potrà essere adottato nei confronti dell'impiegato colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali sono così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto d'impiego.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Per le procedure in materia dei provvedimenti di cui sopra si fa riferimento a quanto espressamente previsto dall'art. 7, legge 20.5.70 n. 300, fermo restando quanto disposto dalla legge 15.7.66 n. 604.

Art. 101 - Assenze, permessi di breve congedo e aspettativa per motivi privati.

Le assenze devono essere immediatamente giustificate all'azienda.

All'impiegato che ne faccia richiesta, l'azienda può accordare permessi di breve congedo per giustificati motivi con facoltà di retribuzione. Tali brevi congedi non sono computabili in conto delle ferie.

Potrà altresì per giustificati motivi essere concessa dall'azienda all'impiegato che ne faccia domanda un'aspettativa non superiore a 1 anno, senza retribuzione e senza decorrenza d'anzianità.

L'impiegato che entro 15 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 l'impiegato a riprendere servizio nel termine di 15 giorni. L'impiegato che non ottempera all'invito è considerato dimissionario.

Art. 102 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni.

Il contratto d'impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini, in caso di licenziamento, sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e delle categorie:

| anzianità<br>di servizio | categoria AS, A | categoria B | categoria C, D, E |
|--------------------------|-----------------|-------------|-------------------|
| fino a 5 anni            | 2 mesi          | 1 mese 1/2  | 1 mese            |
| da oltre 5 a 10 anni     | 3 mesi          | 2 mesi      | 1 mese 1/2        |
| oltre i 10 anni          | 4 mesi          | 3 mesi      | 2 mesi            |

In caso di dimissioni i termini suddetti sono ridotti alla metà.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

L'azienda ha diritto di trattenere su quanto sia da essa dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del comma 1, di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo d'indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso, l'azienda concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate per iscritto.

Per i passaggi dalla qualifica operaia e intermedia alla qualifica impiegatizia, l'anzianità di servizio afferente al periodo antecedente alla data di assegnazione alla qualifica impiegatizia è considerata utile, agli effetti del presente articolo, per il 50% della sua entità.

Art. 103 - Trattamento di fine rapporto.

Il TFR è regolato dalle norme della legge 29.5.82 n. 297.

La retribuzione annua da prendere in considerazione ai sensi del comma 2, art. 1 della suddetta legge è composta con carattere di tassatività, dalle somme erogate a specifico titolo di:

- retribuzione minima tabellare;
- indennità di contingenza, nelle misure indicate dalla legge n. 297;
- aumenti periodici d'anzianità;
- eventuale superminimo individuale o collettivo;
- ex premio di produzione e/o erogazioni analoghe riconducibili a tale istituto, eventualmente corrisposte aziendalmente;
- eventuale percentuale di maggiorazione per lavoro a turno non avente natura occasionale;
- indennità speciale cavatori o indennità di cui all'art. 47, commi 5 e 6;
- indennità di cassa;
- indennità per lavorazioni disagiate, non aventi natura occasionale;
- provvigioni, interessenze, cottimi;
- indennità sostitutiva di mensa o di trasporto eventualmente corrisposta aziendalmente;
- 13a mensilità ed eventuali ulteriori mensilità o premi annui corrisposti aziendalmente.

Gli elementi di cui sopra saranno computati agli effetti della determinazione della quota annua anche nei casi di assenze dal lavoro previsti dal comma 3, art. 2120 C.C.

La quota annua, ottenuta dividendo per 13,5 i surriportati elementi retributivi corrisposti nell'anno al lavoratore, sarà computata sulla base di 30/30.

Chiarimento a verbale.

Ai sensi dell'art. 5, legge 29.5.82 n. 297, l'indennità di anzianità maturata dai lavoratori in forza al 31.5.82, è determinata sulla base delle disposizioni di cui all'art. 101, CCNL 28.7.79.

Norma transitoria.

Per i lavoratori che erano in forza il 28.7.79 il TFR è costituito da quanto di loro competenza in applicazione delle norme del presente articolo e dalla somma già anticipata nella misura prevista dalla norma transitoria di cui all'art. 101, CCNL sopra indicato.

Art. 104 - Certificato di lavoro.

Ferme restando le annotazioni prescritte dalla legge sul libretto di lavoro, in caso di licenziamento o di dimissioni, per qualsiasi causa, l'azienda ha l'obbligo di mettere a disposizione dell'impiegato, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione per diritti che ne derivano, un certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale l'impiegato ha svolto la sua attività nell'azienda, della categoria di assegnazione e delle mansioni nella stessa disimpegnate.

Nel certificato di lavoro sarà specificato se l'impiegato abbia goduto delle maggiorazioni convenzionali d'anzianità previste dall'art. 93 e, nel cui non ne abbia goduto, ne verrà indicato il motivo.

REGOLAMENTAZIONE APPRENDISTI

L'apprendistato è un contratto di lavoro a causa mista che può essere adottato per i lavoratori in età iniziale compresa tra i 16 e i 24 anni, ovvero 26 anni nelle aree di cui agli Obiettivi 1 e 2 del Regolamento CEE del Consiglio del 20.7.91 e successive modificazioni.

Sono fatte salve le disposizioni di legge che prevedono un'età minima inferiore ai 16 anni.

Nel caso di apprendisti portatori di handicap, i limiti massimi d'età iniziale sono elevati rispettivamente a 26 anni, ovvero a 28 anni nelle aree di cui agli Obiettivi 1 e 2 del citato Regolamento CEE.

Sono fatte salve le limitazioni d'età previste per i fanciulli e gli adolescenti dal DPR 20.1.76 n. 432 per le lavorazioni faticose e insalubri ivi contemplate.

Il contratto di apprendistato può riguardare operai, intermedi, impiegati ed è ammesso per il conseguimento di qualifiche inquadrare nei livelli E), D), C) e superiori, ad eccezione delle funzioni direttive, e per tutte le relative mansioni.

Il periodo di prova sarà pari a 4 settimane, riducibili a 2 settimane per gli apprendisti in possesso di certificati di licenza di scuole di avviamento professionale, o di titolo di studio superiore.

Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal contratto senza obbligo di preavviso e d'indennità, con il solo pagamento all'apprendista delle ore di lavoro effettivamente prestate.

Il periodo di prova sarà computato agli effetti sia del periodo di

apprendistato, sia dell'anzianità presso l'azienda.

I periodi di servizio prestati in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori a 1 anno e si riferiscano alle stesse attività.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di tirocinio precedentemente prestati presso altre aziende l'apprendista deve documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi di tirocinio già compiuti e le ore e le modalità della formazione effettuata.

La retribuzione iniziale dell'apprendista che abbia già prestato altri periodi di tirocinio è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo di tirocinio è stato interrotto.

Oltre alle normali registrazioni sul libretto di lavoro, all'apprendista sarà rilasciato dall'azienda, in caso di risoluzione del rapporto, un documento che attesti i periodi di tirocinio già compiuti, le attività per le quali sono stati effettuati e le ore e le modalità della formazione ricevuta.

Per quanto riguarda le prove d'idoneità all'esercizio delle mansioni, si fa riferimento alle norme di legge. La qualifica conseguita dovrà essere annotata sul libretto di lavoro.

La durata dell'apprendistato è pari a 24 mesi per il conseguimento di qualificazioni inquadrare nel livello E), di 36 mesi per il conseguimento di qualificazioni inquadrare ai livelli D) e C), e 48 mesi per il conseguimento di qualificazioni inquadrare a livelli superiori.

La retribuzione dell'apprendista è stabilita in misura percentuale su paga base, contingenza ed EDR ex Protocollo 31.7.92 secondo quanto previsto dall'allegata tabella.

La retribuzione dell'apprendista non potrà comunque superare la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello. Anche la retribuzione del lavoratore il cui rapporto di lavoro sia stato convertito da apprendistato a tempo indeterminato - continuando a godere per un periodo successivo alla data di conversione di un diverso e più favorevole regime contributivo - non potrà superare, per tutto il periodo agevolato, la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello.

Per quanto riguarda il trattamento economico in caso di malattia e infortunio degli apprendisti, resta confermato che le aziende dovranno sopportare oneri corrispondenti a quelli derivanti dal trattamento previsto agli artt. 66, 67, "parte II, norme operai".

A norma dell'art. 14, legge 19.1.55 n. 25, gli apprendisti d'età non superiore ai 16 anni matureranno per ogni anno di servizio un periodo feriale retribuito di 30 giorni di calendario. Gli apprendisti d'età superiore a 16 anni compiuti matureranno un periodo feriale retribuito pari a 4 settimane.

All'apprendista che all'epoca delle ferie non abbia maturato il diritto all'intero periodo di ferie spetterà, per ogni mese di servizio prestato, 1/12 dei suddetti periodi feriali. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

In caso di risoluzione del rapporto, all'apprendista spetterà il pagamento delle ferie in proporzione ai 12simi maturati. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese

intero.

Per quanto non previsto espressamente valgono le norme del presente contratto in quanto applicabili.

Formazione.

Al fine di completare l'addestramento dell'apprendista, sono dedicate 120 ore medie annue retribuite di formazione così come previsto dall'art. 16, comma 2, legge n. 196/97. Di tale monte ore, 42 dovranno essere dedicate alle materie indicate all'art. 2, comma 1, lett. a), Decreto del Ministero del Lavoro 8.4.98. le ore rimanenti saranno dedicate ai contenuti indicati all'art. 2, comma 1, lett. b) del decreto citato.

I programmi formativi, di cui agli artt. 1 comma 1, e 6 comma 1 del citato DM 8.4.98 possono prevedere una distribuzione delle ore di formazione più concentrata in alcuni periodi del rapporto di apprendistato e più diluita in altri periodi.

Per completare l'addestramento dell'apprendista in possesso di titolo di studio post-obbligo ovvero di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione di cui al citato art. 16, comma 2, legge n. 196/97 è ridotta a 60 ore medie annue retribuite, delle quali 20 saranno dedicate alle materie di cui all'art. 2, comma 1, lett. a), DM 8.4.98 e le rimanenti alle materie di cui all'art. 2, comma 1, lett. b) del medesimo decreto ministeriale.

Ai fini previsti dall'art. 1, DM 8.4.98 l'Osservatorio, nell'ambito dei compiti ad esso demandati:

- elabora schemi nei quali sono sviluppate le linee formative, i contenuti delle relative attività e le competenze professionali da conseguire per ciascuna figura professionale o per gruppi di figure professionali;
- individua i centri di formazione professionale presso i quali si svolgono le attività di formazione di cui all'art. 16, comma 2, legge n. 196/97;
- valuta i contenuti formativi dei progetti realizzati nei territori in cui è particolarmente significativa la presenza di aziende del settore.

L'imprenditore deve permettere che l'apprendista frequenti i corsi per la formazione professionale e l'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative di formazione.

Al termine del periodo di apprendistato, il datore di lavoro attesta le competenze professionali acquisite dal lavoratore dandone comunicazione alla struttura territoriale pubblica competente in materia di servizi all'impiego. Copia dell'attestato è consegnata al lavoratore.

In caso d'interruzione del rapporto di apprendistato prima che sia scaduto il periodo inizialmente previsto, il datore di lavoro rilascia all'apprendista l'attestazione dell'attività formativa fino a quel momento effettivamente svolta. Il datore di lavoro conserva copia di tale attestazione per i 5 anni successivi allo scioglimento del rapporto.

All'apprendista che avesse intrattenuto precedenti rapporti di apprendistato anche in mansioni non analoghe, sarà conferita esclusivamente la formazione tecnico-professionale eventualmente non effettuata, rimanendo esonerato dall'attività formativa con contenuti di natura generale qualora questa sia stata attestata dal datore di lavoro ai sensi del precedente comma.

La funzione di tutore della formazione, nelle imprese con meno di 15 dipendenti, può essere ricoperta dal datore di lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 4, comma 2, DM 8.4.98.

In ogni caso il nominativo del tutore deve essere comunicato alle strutture territoriali pubbliche competenti, nonché al lavoratore - unitamente al programma formativo - per iscritto nella lettera di assunzione.

Tabella.

PER IL CONSEGUIMENTO DI QUALIFICAZIONI INQUADRATE NEL LIVELLO E:

- le percentuali sono riferite alla paga base della categoria E;
- la contingenza è quella della categoria E calcolata con le stesse percentuali della paga base;
- sull'EDR ex Protocollo 31/7/92, pari a £. 20.000, vanno applicate le stesse percentuali.

Semestri.

|         |     |
|---------|-----|
| 1°..... | 60% |
| 2°..... | 65% |
| 3°..... | 75% |
| 4°..... | 80% |

PER IL CONSEGUIMENTO DI QUALIFICAZIONI INQUADRATE NEL LIVELLO D o C:

- le percentuali sono riferite alla paga base della categoria di riferimento(D o C);
- la contingenza è quella della categoria di riferimento (D o C) calcolata con le stesse percentuali della paga base;
- sull'EDR ex Protocollo 31.7.92, pari a £. 20.000, vanno applicate le stesse percentuali.

Semestri.

|         |     |
|---------|-----|
| 1°..... | 60% |
| 2°..... | 65% |
| 3°..... | 75% |
| 4°..... | 80% |
| 5°..... | 85% |
| 6°..... | 90% |

PER IL CONSEGUIMENTO DI QUALIFICAZIONI INQUADRATE NEI LIVELLI SUPERIORI

- le percentuali sono riferite alla paga base della categoria di riferimento;
- la contingenza è quella della categoria di riferimento, calcolata con le stesse percentuali della paga base;
- sull'EDR ex Protocollo 31.7.92, pari a £. 20.000, vanno applicate le stesse percentuali.

Semestri.

|         |     |
|---------|-----|
| 1°..... | 60% |
| 2°..... | 65% |
| 3°..... | 75% |
| 4°..... | 80% |
| 5°..... | 85% |
| 6°..... | 90% |
| 7°..... | 95% |

8° .....95%

Allegato n. 1

## REGOLAMENTO DELL'OSSERVATORIO PARITETICO DI SETTORE

In ottemperanza a quanto previsto dalla Disciplina Generale - Relazioni Industriali - di cui al CCNL 19.12.90 per l'industria dei materiali lapidei, FeNEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL da una parte e ASSOMARMI, ASSINDUSTRIA Carrara e ASSINDUSTRIA Lucca dall'altra hanno - nella riunione del 10.12.91 presso ASSINDUSTRIA Bari - formulato e stabilito dal seguente regolamento per l'attività dell'Osservatorio paritetico di settore.

- 1) L'Osservatorio è formato da 6 rappresentanti designati rispettivamente da FeNEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL e da ASSOMARMI, Associazione Industriali Massa Carrara e Lucca.  
Per ciascun titolare potrà essere designato dalle Organizzazioni di appartenenza anche un supplente, che potrà sostituirlo nei casi d'impedimento.  
I membri dell'Osservatorio restano in carica per la durata di vigenza del CCNL.  
L'attività dei membri dell'Osservatorio è a titolo gratuito.
- 2) La sede dell'Osservatorio è presso ASSOMARMI, in Roma, via Nomentana 251.
- 3) L'Osservatorio paritetico di settore, previsto dalla Disciplina Generale Relazioni Industriali del CCNL 19.12.90, ha l'obiettivo di fornire alle parti firmatarie valutazioni e indicazioni in particolare su:
  - l'andamento del mercato nazionale e internazionale nonché, sulla base dei dati complessivi sulle previsioni degli investimenti, la prospettiva produttiva del settore con le eventuali articolazioni riguardanti i comparti di specializzazione più significativi e gli effetti sull'occupazione di tali prospettive;
  - le problematiche occupazionali eventualmente poste dall'introduzione di nuove tecnologie di processo;
  - le tematiche della sicurezza e dell'ambiente anche con riferimento ai rapporti con le Istituzioni;
  - le linee di sostegno legislativo ai programmi di sviluppo settoriali, nonché gli interventi normativi finalizzati alla realizzazione di ricerche che contribuiscano ad individuare soluzioni settoriali in particolare ai temi di cui al punto precedente;
  - l'andamento dell'occupazione giovanile all'interno del settore, in rapporto all'accordo interconfederale sui CFL nonché l'andamento dell'occupazione femminile del settore con le relative possibili azioni positive in linea con le disposizioni legislative che dovessero essere emanate nonché con quanto stabilito dall'attuale legislazione in tema di parità uomo-donna;
  - iniziative nel campo della formazione professionale con l'obiettivo di realizzare azioni di sensibilizzazione nei confronti degli organi preposti alla formazione professionale, ivi compresi quelli previsti dagli accordi interconfederali in vista della elaborazione di programmi specifici e strumenti finalizzati alla formazione settoriale;
  - l'andamento del costo del lavoro e il rapporto tra questo e la legislazione in materia contributiva, assistenziale e antinfortunistica, nonché le problematiche poste dalla legislazione sociale. Ciò anche al fine di una valutazione della competitività internazionale del settore.
- 4) A tal fine l'Osservatorio opera utilizzando dati conoscitivi che

saranno forniti dalle parti medesime o provenienti od elaborati da Enti esterni. In particolare potranno essere utilizzati dati provenienti da ICE, Camere di Commercio, Amministrazioni pubbliche regionali, provinciali e comunali, dei Ministeri competenti, USL, Università, Associazioni di costruttori e di operatori, Enti di formazione e ISTAT. Le parti si attiveranno, pertanto, sia singolarmente che congiuntamente, per la raccolta delle varie fonti dei dati che di volta in volta saranno ritenuti utili.

- 5) L'Osservatorio si riunisce, anche fuori della propria sede, di norma quadrimestralmente e comunque in base alle specifiche esigenze.

L'Osservatorio, pertanto, potrà stabilire, se del caso, al termine di ogni riunione la data della prossima convocazione e convocazioni straordinarie potranno essere richieste, con un preavviso di almeno 30 giorni, congiuntamente dalle Associazioni datoriali o congiuntamente dalle OO.SS. dei lavoratori.

- 6) Per la validità delle riunioni dell'Osservatorio e delle deliberazioni relative è necessaria la presenza di almeno 2/3 dei componenti.

Le decisioni dell'Osservatorio saranno assunte all'unanimità. Delle decisioni e di quanto altro ritenuto opportuno si redigerà verbale da sottoscrivere da un componente di parte imprenditoriale e uno di parte sindacale.

- 7) Alle riunioni dell'Osservatorio potranno partecipare tecnici di parte (che per tale natura non potranno essere pubblici funzionari), qualificati nella materia da esaminare, posta all'ordine del giorno, della cui partecipazione l'Organizzazione invitante dovrà preavvertire tempestivamente le altre.

La partecipazione di altre persone (es. funzionari, o tecnici di servizi pubblici, docenti universitari, ecc.) a determinate riunioni dovrà essere di volta in volta decisa dall'Osservatorio.

I membri dell'Osservatorio e ogni altra persona che partecipi alle riunioni dell'Osservatorio medesimo sono tenuti a rispettare il segreto d'ufficio sulle questioni che vengono trattate nel corso delle riunioni suddette.

Allegato n. 2.

PREMIO APPLICABILE ALLE IMPRESE DI CUI ALL'ULTIMO COMMA DELL'ART. 20 (tale premio è da aggiungere agli importi congelati di cui al comma 8, art. 20).

cat. decorrenza 1.1.95 (\*)

|    |       | 1.11.95 (*) | totale | 1.5.96 | totale |
|----|-------|-------------|--------|--------|--------|
| AS | 5.335 | 2.670       | 8.005  | 5.335  | 13.340 |
| A  | 4.910 | 2.455       | 7.365  | 4.910  | 12.275 |
| B  | 4.000 | 2.000       | 6.000  | 4.000  | 10.000 |
| C  | 3.575 | 1.790       | 5.365  | 3.575  | 8.940  |
| D  | 3.360 | 1.680       | 5.040  | 3.360  | 8.400  |
| E  | 3.095 | 1.550       | 4.645  | 3.095  | 7.740  |
| F  | 2.670 | 1.335       | 4.005  | 2.670  | 6.675  |

(\*) Per il settore degli inerti dall'1.3.95 e dall'1.1.96.

Allegato 3.

Art. 38 - Consiglio di fabbrica (CCNL 19 dicembre 1990).

OMISSIS ...

3) Per l'espletamento dei propri compiti o funzioni di cui al punto 1), il Consiglio di fabbrica può disporre di permessi retribuiti per un monte annuo di 2 ore per ogni dipendente in forza presso l'unità produttiva, con un minimo di:

- 45 ore/anno per le unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti;
- 72 ore/anno per le unità produttive che occupano più di 15 dipendenti.

Ai permessi retribuiti di cui al presente articolo si aggiungono ulteriori 15 minuti per ogni dipendente con un massimo di incremento - rispetto all'attuale situazione contrattuale - di 120 ore per stabilimento produttivo.

Il singolo dipendente potrà usufruire di tali ulteriori permessi retribuiti per non più di 40 ore.

Tali permessi assorbono, fino a concorrenza, quelli spettanti ai dirigenti la RSA a norma dell'art. 23, legge n. 300/70, nonché quelli sinora concessi per consuetudine alla Commissione interna.

OMISSIS ...

Allegato 4.

#### ACCORDO INTERCONFEDERALE PER LA COSTITUZIONE DELLE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

In Roma, addì 20 dicembre 1993

tra

CONFINDUSTRIA

- in persona del Presidente L. Abete e del Vice Presidente C. Callieri;

INTERSIND

- in persona del Presidente A. Paci;

CGIL

- in persona del Segretario Generale B. Trentin;

CISL

- in persona del Segretario Generale S. D'Antoni

UIL

- in persona del Segretario Generale P. Larizza

si conviene quanto segue:

Parte I.

1. Premessa.

Il presente accordo assume la disciplina generale in materia di RSU, contenuta nel Protocollo stipulato fra Governo e Parti sociali il 23.7.93.

Modalità di costituzione e di funzionamento.  
Ambito ed iniziativa per la costituzione.

RSU possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali l'azienda occupi più di 15 dipendenti, ad iniziativa delle associazioni sindacali firmatarie del Protocollo 23.7.93.

Hanno potere d'iniziativa anche le associazioni sindacali firmatarie del CCNL applicato nell'unità produttiva ovvero le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 4, parte II, a condizione che abbiano comunque espresso adesione formale al contenuto del presente accordo.

L'iniziativa di cui al comma 1 deve essere esercitata, congiuntamente o disgiuntamente, da parte delle associazioni sindacali come sopra individuate, entro 3 mesi dalla stipula del presente accordo.

In caso di oggettive difficoltà per l'esercizio dell'iniziativa entro il termine di cui sopra, l'iniziativa stessa potrà avere luogo anche dopo detto termine.

La stessa iniziativa, per i successivi rinnovi, potrà, essere assunta anche dalla RSU e dovrà essere esercitata almeno 3 mesi prima della scadenza del mandato.

## 2. Composizione.

Alla costituzione della RSU si procede, per 2/3 dei seggi, mediante elezione a suffragio universale e a scrutinio segreto tra liste concorrenti. Il residuo terzo viene assegnato alle liste presentate dalle associazioni sindacali firmatarie del CCNL applicato nell'unità produttiva e alla sua copertura si procede, mediante elezione o designazione, in proporzione ai voti ricevuti.

Nella definizione dei Collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le associazioni sindacali terranno conto delle categorie degli operai, impiegati e quadri di cui all'art. 2095 C.C., nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale dell'unità produttiva, per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.

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

## 3. Numero dei componenti.

Fermo restando quanto previsto nel Protocollo d'intesa 23.7.93, sotto il titolo rappresentanze sindacali, al punto B (vincolo della parità di costi per le aziende), salvo clausole più favorevoli dei contratti o accordi collettivi di lavoro, il numero dei componenti le RSU sarà pari almeno a:

- a) 3 componenti per la RSU costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;
- b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti;
- c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla

precedente lett. b).

Diritti, permessi, libertà sindacali, tutele e modalità di esercizio.

I componenti delle RSU subentrano ai dirigenti delle RSA nella titolarità di diritti, permessi, libertà sindacali e tutele già loro spettanti per effetto delle disposizioni di cui al titolo III, legge n. 300/70.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente già previste nei confronti delle associazioni sindacali dai CCNL o accordi collettivi di diverso livello, in materia di numero dei dirigenti della RSA, diritti, permessi e libertà sindacali.

Nelle stesse sedi negoziali si procederà nel principio dell'invarianza dei costi, all'armonizzazione, nell'ambito dei singoli istituti contrattuali, anche in ordine alla quota eventualmente da trasferire ai componenti della RSU.

In tale occasione, sempre nel rispetto dei principi sopra concordati, le parti definiranno in via prioritaria soluzioni in base alle quali le singole condizioni di miglior favore dovranno permettere alle OO.SS. con le quali si erano convenute, di mantenere una specifica agibilità sindacale.

In tale ambito sono fatti salvi, in favore delle organizzazioni aderenti alle associazioni sindacali stipulanti il CCNL applicato nell'unità produttiva, i seguenti diritti:

- a) diritto ad indire, singolarmente o congiuntamente l'assemblea dei lavoratori durante l'orario di lavoro, per 3 delle 10 ore annue retribuite, spettanti a ciascun lavoratore ex art. 20, legge n. 300/70;
- b) diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24, legge n. 300/70;
- c) diritto di affissione di cui all'art. 25, legge n. 300/70.

## 5. Compiti e funzioni.

Le RSU subentrano alle RSA e ai loro dirigenti nella titolarità dei poteri e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto di disposizioni di legge.

La RSU e le competenti strutture territoriali delle associazioni sindacali firmatarie del CCNL, possono stipulare il contratto collettivo aziendale di lavoro nelle materie, con le procedure, modalità e nei limiti stabiliti dal CCNL applicato nell'unità produttiva.

## 6. Durata e sostituzione nell'incarico.

I componenti della RSU restano in carica per 3 anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni di componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Il componente dimissionario, che sia stato nominato su designazione delle associazioni sindacali stipulanti il CCNL applicato nell'unità produttiva, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse associazioni.

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le RSU non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della RSU con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le

modalità previste dal presente accordo.

## 7. Decisioni.

Le decisioni relative a materie di competenza delle RSU sono assunte dalle stesse in base ai criteri previsti da intese definite dalle OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo.

Clausola di salvaguardia.

Le OO.SS., dotate dei requisiti di cui all'art. 19, legge 20.5.70 n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi della norma sopra menzionata.

## Parte II - DISCIPLINA DELLA ELEZIONE DELLA RSU

### 1. Modalità per indire le elezioni.

Almeno 3 mesi prima della scadenza del mandato della RSU, le associazioni sindacali di cui al punto 1, parte I del presente accordo, congiuntamente o disgiuntamente, o la RSU uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere nell'apposito albo che l'azienda metterà a disposizione della RSU e da inviare alla Direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza s'intende fissata alla mezzanotte del 15° giorno.

### 2. Quorum per la validità delle elezioni.

Le OO.SS. dei lavoratori stipulanti il presente accordo favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.

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

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

### 3. Elettorato attivo e passivo.

Hanno diritto di votare tutti gli operai, gli impiegati e i quadri non in prova in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni. Ferma restando l'eleggibilità degli operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva, candidati nelle liste di cui al successivo punto 4, la contrattazione di categoria regolerà limiti ed esercizio del diritto di elettorato passivo dei lavoratori non a tempo indeterminato.

### 4. Presentazione delle liste.

All'elezione della RSU possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

a) associazioni sindacali firmatarie del presente accordo e del CCNL

applicato nell'unità produttiva;

b) associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto e atto costitutivo a condizione che:

- 1) accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione;
- 2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

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

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

Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 1/3 il numero dei componenti la RSU da eleggere nel Collegio.

#### 5. Commissione elettorale.

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

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

#### 6. Compiti della Commissione.

La Commissione elettorale ha il compito di:

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

#### 7. Affissioni.

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui al punto 1, almeno 8 giorni prima della data fissata per le elezioni.

#### 8. Scrutatori.

E' in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno

scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.

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

#### 9. Segretezza del voto.

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

#### 10. Schede elettorali.

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

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

Le schede devono essere firmate da almeno 2 componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio. Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.

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

### TERZA E ULTIMA PARTE

#### 11. Preferenze.

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

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

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

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

#### 12. Modalità della votazione.

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivo frazionamento anche per

conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

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

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

#### 13. Composizione del seggio elettorale.

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 8, parte II del presente accordo e da un Presidente, nominato dalla Commissione elettorale.

#### 14. Attrezzatura del seggio elettorale.

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

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

#### 15. Riconoscimento degli elettori.

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno 2 degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

#### 16. Compiti del Presidente.

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui al precedente punto 14, la firma accanto al suo nominativo.

#### 17. Operazioni di scrutinio.

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

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

La Commissione elettorale, al termine delle operazioni di cui al comma precedente, provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della RSU, sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne la integrità, e ciò almeno per 3 mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione.

#### 18. Attribuzione dei seggi.

Ai fini dell'elezione dei 2/3 dei componenti della RSU, il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti. Il residuo terzo dei seggi sarà attribuito in base al criterio di composizione della RSU previsto dall'art. 2, comma 1, parte I del presente accordo.

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

#### 19. Ricorsi alla Commissione elettorale.

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

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

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

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata r.r., nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, all'Associazione industriale territoriale, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

#### 20. Comitato dei garanti.

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito Comitato dei garanti. Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un membro designato da ciascuna delle OO.SS., presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'associazione industriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal Direttore UPLMO o da un suo delegato.

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

#### 21. Comunicazione della nomina dei componenti della RSU.

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della RSU, una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle OO.SS. di rispettiva appartenenza dei componenti.

#### 22. Adempimenti della Direzione aziendale.

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

23. Clausola finale.

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

CONFINDUSTRIA-INTERSIND  
CGIL-CISL-UIL

Allegato 5.

#### PREVIDENZA COMPLEMENTARE

In data 10.9.98, presso la sede ASSOMARMI, si sono incontrati ASSOMARMI, FeNEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL.

In relazione a quanto previsto dal punto "Previdenza integrativa e complementare" del capitolo "sistema di relazioni sindacali e contrattuali" del CCNL 24.10.94 e dal punto "Previdenza Complementare" dell'Accordo 20.3.97, la Commissione paritetica - avente il compito di approfondire il quadro normativo vigente in materia di Previdenza complementare e di esaminare le soluzioni tecniche già adottate in altri settori per la costituzione e la gestione, a livello di settore, della Previdenza complementare a capitalizzazione su base volontaria - ha individuato nell'accordo raggiunto in materia, tra FEDERLEGNO-ARREDO, UNIONLEGNO e FeNEAL, FILCA e FILLEA, una base utile per l'applicazione della previdenza complementare anche al settore dei materiali lapidei.

Pertanto ASSOMARMI, previa delibera dei propri Organi Direttivi, avvierà le opportune iniziative per verificare la possibilità di aderire, nella fase costitutiva, all'accordo istitutivo del suddetto Fondo che acquisirà le caratteristiche di intersettorialità.

\* \* \* \* \*

In data 23.11.98 presso la sede ASSOMARMI si sono incontrati ASSOMARMI e FeNEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL.

Le parti confermano le valutazioni e gli orientamenti espressi dalla Commissione paritetica istituita per valutare le forme di Previdenza complementare più adeguate per il settore con il verbale 10.9.98.

Le parti inoltre si adopereranno per quanto di propria competenza per accelerare le necessarie verifiche tra le Associazioni datoriali interessate ad ARCO per garantire rapidamente ai lavoratori del settore la propria previdenza complementare.

#### VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 22 febbraio 1999

tra

ASSOMARMI (Associazione dell'Industria Marmifera Italiana e delle

Industrie Affini)

e

FeNEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL

premess

che nel CCNL 24.10.94 e nel Verbale di accordo 20.3.97 è prevista l'istituzione di un Fondo di Previdenza Integrativa Volontaria per i lavoratori dipendenti dalle aziende esercenti l'attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei di cui alla sfera di applicazione del CCNL 24.10.94;

che con Verbale 10.9.98 era stato individuato nel Fondo ARCO, costituito tra FEDERLEGNO ARREDO e FeNEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL, cui aderiscono anche ANDIL e ASSOBETON, il possibile strumento per l'applicazione della previdenza complementare anche al settore materiali lapidei e affini; preso atto degli approfondimenti nel frattempo intervenuti in materia tra ASSOMARMI e le predette Organizzazioni;

si conviene quanto segue

ASSOMARMI e FeNEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL riconoscono il Fondo ARCO, come sopra individuato, quale Fondo per la Previdenza complementare del settore materiali lapidei e affini; la contribuzione a carico dei lavoratori e delle aziende del settore materiali lapidei e affini rispetterà quanto stabilito in materia di contributi e decorrenza dal Verbale di accordo 20.3.97;

con riferimento a tutti i lavoratori occupati nel settore, cui è applicabile la normativa relativa al Fondo, verrà riconosciuta una quota 'una tantum' per l'istituzione del Fondo stesso di £. 4.000 (50% a carico del lavoratore e 50% a carico dell'azienda), così come previsto dal protocollo istitutivo del Fondo ARCO.

La somma in questione verrà conteggiata e versata al Fondo stesso con la retribuzione del mese di aprile 1999.

Allegato n. 6.

QUADRO A

INFORMAZIONE (per moduli minimo di 1 ora ad opera dell'azienda)

LAVORATORI INTERESSATI

| SOGGETTO                                                                                                                                          | LAVORATORI IN FORZA<br>DA ALMENO 1 ANNO                                                                                                                                                     | LAVORATORI IN FORZA<br>DA MENO 1 ANNO                                           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| OGGETTO                                                                                                                                           | (Norma transitoria; vale<br>per 1° applicazione)                                                                                                                                            | (Norma transitoria; vale<br>per la 1° applicazione, a<br>regime: nuovi assunti) |
| NOTA:                                                                                                                                             | A) Sintesi delle principali<br>disposizioni legislative<br>sulla materia                                                                                                                    | A) (Idem)                                                                       |
| L'informazione<br>può essere<br>completata ai<br>lavoratori<br>anche con<br>l'ausilio di<br>opuscoli,<br>eventualmente<br>monografici e<br>mirati | B) Contenuti art. 21/626 con B) (Idem)<br>specifico riferimento ai<br>rischi a cui il lavoratore<br>interessato è esposto e<br>alla mansione e funzione<br>aziendale da questo<br>ricoperta |                                                                                 |

|          |                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                            |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| SOGGETTO | a)TRASF.REPARTO<br>b)CAMBIO MANSIONE                                                                                                                         | INTRODUZIONE:<br>NUOVE TECNOLOGIE<br>b) NUOVE SOSTANZE                                                                                                                     |
| OGGETTO  | A)(idem: Cenni)<br>B)(idem: Richiami)<br>C) Indicazioni ed elementi relativi ai rischi e alle problematiche concernenti il nuovo reparto o la nuova mansione | A) (idem: Cenni)<br>(idem: Richiami)<br>C) Indicazioni ed elementi relativi ai rischi e alle problematiche connessi alle nuove sostanze introdotte e alle nuove tecnologie |
| SOGGETTO | SPECIALISTI:<br>PRONTO SOCCORSO<br>b) PREVENZIONE INCENDI<br>c) ECC.                                                                                         | RAPPRESENTANTE SICUREZZA                                                                                                                                                   |
| OGGETTO  | (Idem)<br>(idem)<br>C) Elementi riguardanti la funzione aziendale specifica di loro interesse                                                                | (Idem)<br>(Idem)<br>C) Indicazioni sintetiche sui contenuti degli specifici rischi delle varie lavorazioni in atto nell'Azienda                                            |

#### FORMAZIONE (ad opera dell'azienda)

|                                                  |                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                  |                                                                                                                           |
|--------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| CRITERI DI AGGREGAZIONE DEI LAVORATORI CONTENUTI | 1)Gruppi di rischio<br>2)Mansioni omogenee<br>3)Mansioni particolari<br>Richiami sui comportamenti da tenere:<br>a) normalmente<br>b) in relazione a rischi specifici e particolari<br>c) in caso di eventi anomali | 1) Idem<br>2) Idem<br>3) Idem<br>Comportamenti da tenere:<br>a) normalmente<br>b) in relazione ai rischi specifici e particolari<br>c) in caso di eventi anomali | 1) Idem<br>2) Idem<br>3) Idem<br>Idem, con specifico riferimento alla fattispecie di interesse                            |
| DURATA NOTE                                      | 4 ORE                                                                                                                                                                                                               | 8 ORE                                                                                                                                                            | 2 ORE<br>salvo che per la destinazione ad attività "specialisti                                                           |
| CRITERI DI AGGREGAZIONE DEI LAVORATORI CONTENUTI | 1) Idem<br>2) Idem<br>Idem                                                                                                                                                                                          | Ad 'hoc'<br>diversificato<br>per specifica                                                                                                                       | 'Ad hoc'<br>B                                                                                                             |
| DURATA                                           | Idem<br>4 ORE                                                                                                                                                                                                       | funzione aziendale<br>Nozioni necessarie e sufficienti per lo svolgimento della specifica funzione aziendale<br>4 ORE<br>per specializzazione                    | (come da accordo interconfederale del 22 giugno 1995 punto 3)<br>v. quadro<br>32 ORE<br>come da Accordo interconfederale) |

NOTE

In attesa v. quadro B  
dell'eventuale  
emanazione del  
decreto  
interministeriale  
contenente tra  
l'altro,  
indicazioni sulla  
formazione  
(previsto dagli  
artt. 13 e 15)

#### QUADRO B

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza del lavoro;
- conoscenze generali sui rischi dell'attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

.OMISSIS. APPENDICE da pag. 139 a pag. 162.  
Sono riportati:

- legge 20.5.70 n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento);
- legge 13.5.85 n. 190 (Riconoscimento giuridico dei quadri intermedi).

pppp