

VERBALE DI ACCORDO

Verona, 5 novembre 1999

tra

ANIAM - CONFAPI

e

FeNEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL.

si stipula il presente accordo per il rinnovo per il CCNL 10.11.94 per gli addetti delle piccole e medie industrie di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei.

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 e il "patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione" del 22.12.98, 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 Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU), 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 ad 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 e del Patto Sociale del 22.12.98.

- 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 19.11.90.

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.

Ai fini sopra indicati un Gruppo di lavoro nell'ambito dell'Osservatorio opererà una verifica della situazione esistente.

Le parti confermano che nelle zone dove si attuerà la contrattazione territoriale, interprovinciale, regionale o interregionale 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 e del Patto sociale 22.12.98 nello spirito dell'attuale prassi negoziale con particolare riguardo alle piccole imprese.

Nota a verbale.

Nei territori in cui venga istituita per la prima volta la contrattazione provinciale o territoriale, in presenza di aziende con contrattazione consolidata, le parti possono decidere di derogare dalla contrattazione territoriale e, in alternativa, proseguire con quella aziendale.

Procedura di rinnovo del CCNL.

Il contratto nazionale 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 e del Patto Sociale 22.12.98.

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 del 23.7.93 e dal Patto sociale 22.12.98

Procedure 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 e dal Patto Sociale 22.12.98 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.

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 d'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.

Inoltre le organizzazioni stipulanti a livello nazionale sono impegnate a garantire a tutti i livelli il rispetto delle regole di cui sopra, intervenendo anche nel caso di impedimento per l'esercizio della contrattazione di 2° livello.

A tale scopo (per agevolare la contrattazione e i suoi contenuti) potranno essere concordati a livello territoriale degli indicatori utili in particolare per la definizione del premio di risultato per i quali uno schema indicativo è riportato in allegato al presente CCNL.

Art. 53 - Ambiente.

Le parti nel ribadire l'esigenza del rispetto delle norme di legge in materia di ambiente e sicurezza del lavoro, esamineranno nell'ambito delle attività dell'Osservatorio paritetico previsto dal vigente CCNL, le proposte di legge e le iniziative di carattere normativo di interesse per il settore lapideo che venissero avanzate in Italia e 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, sia per l'attività di escavazione sia per quella di lavorazione dei materiali lapidei. Analoghe linee di indirizzo comune saranno ricercate nei confronti degli Enti locali (Regioni, Province, ecc.).

Allo scopo viene costituita all'interno dell'Osservatorio una specifica Commissione incaricata di seguire le problematiche relative all'ambiente e alla salute e sicurezza.

La Commissione avrà il compito anche di raccogliere ed esaminare i dati sull'andamento infortunistico e sulla tipologia degli stessi e ogni altro elemento utile, proveniente direttamente dalle parti o dalle fonti istituzionali (INAIL, ASL, Enti di ricerca.).

Tali dati saranno successivamente elaborati e formeranno oggetto di esame in apposito incontro tra le parti a livello nazionale nel quale verranno individuate ed elaborate eventuali proposte da proporre sul piano normativo.

Inoltre per quanto riguarda l'impatto ambientale in presenza di problematiche di particolare rilevanza che dovessero emergere a livello territoriale e comprensoriale, le parti si danno reciprocamente atto della necessità che tali problematiche vengano rappresentate alla Commissione dell'Osservatorio, per attivare le indicazioni e i suggerimenti che possano essere utilizzati nelle singole sedi periferiche quali basi di supporto nei confronti delle istituzioni.

In caso di innovazioni tecnologiche che comportino modifiche ambientali o l'impiego di nuove sostanze suscettibili di esporre a rischio i lavoratori, le aziende si atterranno alle acquisizioni scientifiche (tecnico-mediche) esistenti dando in tal caso al RLS preventiva informazione delle sostanze stesse, dei rischi potenziali, dei mezzi e delle procedure di prevenzione che l'azienda intende adottare.

In aree territoriali caratterizzate da una significativa concentrazione di aziende del settore, potranno essere costituiti Comitati paritetici i quali studieranno i problemi inerenti la prevenzione degli infortuni, la sicurezza nei luoghi di lavoro, la formazione antinfortunistica e suggeriranno eventuali 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 CONFAPI; la partecipazione al Comitato è gratuita.

Art. 53 bis - Visite mediche.

I lavoratori saranno sottoposti alle visite mediche preventive e periodiche previste dalle leggi, nonché a quelle altre che si ritenessero obiettivamente necessarie a seguito dei risultati delle indagini sull'ambiente di lavoro effettuate che individuino oggettive situazioni di particolare nocività.

Nell'effettuazione delle visite mediche si procederà come segue:

1. ai lavoratori verrà data adeguata informazione e preavviso in merito all'effettuazione delle visite mediche (luogo e calendario), da effettuarsi di norma ad inizio turno di lavoro,
2. il tempo delle stesse, qualora non siano effettuate durante il

normale orario di lavoro, verrà retribuito con la retribuzione oraria senza maggiorazione alcuna.

Per quanto non espressamente previsto si fa riferimento alle leggi in materia.

Art.53 ter - Rappresentante lavoratori alla sicurezza (RLS).

In applicazione del D.lgs. n. 626 del 19.9.94, e considerato quanto previsto dall'Accordo interconfederale 27.10.95 stipulato tra CONFAPI e le OO.SS. dei lavoratori CGIL, CISL, UIL, si disciplina:

1. Organismi Paritetici Provinciali (OPP).

Laddove a livello provinciale, ovvero a livello territoriale definito di comune accordo, siano stati costituiti e siano operanti gli organismi paritetici provinciali, le parti concordano di fare riferimento agli stessi per le problematiche e gli adempimenti previsti dal D.lgs. 19.9.94 n. 626.

2. Coordinamento tra Comitati paritetici e OPP.

Nei territori in cui siano stati costituiti e siano operanti i Comitati paritetici di cui al penultimo comma dell'art. 53 del vigente CCNL, i compiti propri dell'OPP saranno svolti da tali organismi.

Al riguardo resta inteso che all'OPP si farà riferimento, quale 2a istanza di composizione delle controversie, in tutti i casi in cui all'interno dei Comitati paritetici insorgano difficoltà nella definizione di situazioni di competenza che, anche a giudizio di una sola parte, rivestano rilevanza generale.

3. Rappresentanti dei lavoratori.

Aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti.

Ai fini dell'applicazione delle classi dimensionali previste dal punto 3) e 4) del presente accordo, sono conteggiati tutti i lavoratori dipendenti iscritti a libro matricola che prestano la loro attività nelle sedi aziendali; i lavoratori part-time vengono conteggiati pro-quota.

Il RLS è eletto direttamente dai lavoratori al loro interno.

Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D.lgs. n. 626/94, al rappresentante vengono concessi permessi retribuiti pari a 12 ore all'anno per dipendente nelle aziende o unità produttive fino a 5 dipendenti a 30 ore all'anno nelle aziende o unità produttive da 6 a 15 dipendenti.

L'utilizzo dei permessi deve essere comunicato alla Direzione aziendale con almeno 48 ore d'anticipo, tenendo anche conto delle obiettive esigenze tecnico-produttivo-organizzative dell'azienda; sono fatti salvi i casi di forza maggiore.

Non vengono imputati ai permessi suddetti le ore utilizzate per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 19 D.lgs. n. 626/94 punti b), c), d), g), i), l).

4. Rappresentante dei lavoratori: aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti.

Il numero minimo dei rappresentanti è quello previsto dal comma 6, art. 18, D.lgs. n. 626/94;

- n. 1 rappresentante nelle unità produttive fino a 200 dipendenti;
- n. 2 rappresentanti nelle unità produttive da 201 a 1000 dipendenti.

L'individuazione del RLS avviene con le modalità di seguito indicate:

- nelle aziende in cui siano elette le RSU, il rappresentante verrà designato dalle stesse al proprio interno e proposto ai lavoratori in apposita assemblea da tenersi entro 15 giorni da tale designazione, per la ratifica; l'assemblea sarà valida purché voti la maggioranza degli aventi diritto presenti in azienda;
- nelle aziende in cui le RSU non siano state ancora costituite, pur essendo prevista dai CCNL, il rappresentante è eletto nell'ambito delle stesse in occasione della loro elezione e con le medesime modalità di elezione;
- nelle aziende in cui esistano rappresentanze sindacali diverse dalle RSU e nelle aziende in cui non esista alcuna rappresentanza sindacale, il RLS viene eletto direttamente dai lavoratori al loro interno con le modalità e le procedure previste per le aziende fino a 15 dipendenti, di norma su iniziativa delle OO.SS. stipulanti.

Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19, D.lgs. 19.9.94 n. 626, ad ogni RLS vengono concessi permessi retribuiti pari a 40 ore per anno.

L'utilizzo dei permessi deve essere comunicato alla Direzione aziendale con almeno 48 ore d'anticipo, tenendo anche conto delle obiettive esigenze tecnico-produttivo-organizzative dell'azienda; sono fatti salvi i casi di forza maggiore.

Non vengono imputate a tale monte ore le ore autorizzate per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 19, D.lgs. n. 626/94, lett. b), c), d), g), i), l).

5) Elezioni.

Elettorato attivo e passivo.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori dipendenti a libro matricola che prestino la loro attività nelle sedi aziendali.

Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni ad eccezione dei lavoratori a tempo determinato, degli apprendisti e dei lavoratori a domicilio.

Modalità elettorali.

L'elezione si svolgerà a suffragio universale diretto, a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti.

Le elezioni si svolgeranno in orario di lavoro con tempo predeterminato con la Direzione aziendale.

Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice dei lavoratori dipendenti a libro matricola che prestano la loro attività

nelle sedi aziendali, conteggiandosi pro-quota i lavoratori a tempo parziale.

Prima dell'elezione i lavoratori nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvederà a redigere il verbale di elezione.

Copia del verbale sarà immediatamente consegnata alla Direzione aziendale ed inviata all'organismo paritetico provinciale.

Durata dell'incarico.

Il RLS resta in carica per 3 anni ovvero sino alla durata in carica della RSU e comunque non oltre l'elezione della RSU stessa; il rappresentante è rieleggibile.

Nel caso di dimissioni, il RLS esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni.

In tal caso al rappresentante spettano le ore di permesso per l'esercizio della sua funzione per la quota relativa al periodo di durata nelle funzioni.

Su iniziativa dei lavoratori, il RLS può essere revocato con una maggioranza del 50% + 1 degli aventi diritto al voto, risultante da atto scritto da consegnare alla Direzione aziendale.

In entrambi i casi, nei 30 giorni successivi, saranno indette nuove elezioni con le modalità sopra descritte in quanto applicabili.

Al RLS sono comunque applicabili in conformità al punto 4, art. 19, D.lgs. n. 626/94 le tutele previste dalla legge n. 300/70.

Strumenti e modalità per l'espletamento dell'incarico.

In applicazione dell'art. 19, comma 1, lett. e), ed f) del D.lgs. 19.9.94 n. 626 al rappresentante verranno fornite, anche su sua richiesta, le informazioni e la documentazione aziendale ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.

Il rappresentante può consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4, comma 2, custodito presso l'azienda o lo stabilimento ai sensi dell'art. 4, comma 3.

Di tali dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga a conoscenza, il rappresentante è tenuto a farne un uso strettamente connesso al proprio incarico, nel rispetto del segreto industriale.

Il datore di lavoro consulta il RLS su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

La consultazione preventiva di cui all'art. 19, comma 1, lett. b), D.lgs. 19.9.94 n. 626 verrà effettuata dall'azienda in modo da consentire al rappresentante di fornire il proprio contributo anche attraverso la consulenza di esperti, qualora questa sia comunemente valutata necessaria tra la Direzione aziendale e il rappresentante.

Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal RLS.

Il RLS, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma

sul verbale della stessa.

Riunioni periodiche.

Le riunioni periodiche di cui all'art. 11, D.lgs. 19.9.94 n. 626, saranno convocate con un anticipo di almeno 5 giorni lavorativi, su ordine del giorno scritto predisposto dall'azienda.

Il rappresentante potrà richiederne un'integrazione purché riferita agli argomenti previsti dallo stesso art. 11.

Nelle aziende ovvero unità produttive che occupano più di 15 dipendenti la riunione ha altresì luogo in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori; nelle aziende ovvero unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti, nelle stesse ipotesi del presente comma, il RLS può richiedere la convocazione di una apposita riunione. Della riunione viene redatto apposito verbale che verrà sottoscritto dal RLS e dal rappresentante della Direzione aziendale.

6) Rappresentante dei lavoratori: Formazione.

Il rappresentante riceve, con oneri a carico del datore di lavoro, la formazione prevista dall'art. 22, comma 4, D.lgs. n. 626, sempreché non l'abbia già ricevuta.

Il tutto in sintonia con quanto disposto dagli OPP laddove costituiti e funzionanti.

Tale formazione sarà svolta con un programma di 32 ore, con l'utilizzo di permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli previsti nel presente accordo e riguarderà:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa;
- conoscenze fondamentali sui rischi e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

7) Addetti al Pronto soccorso e Prevenzione incendi.

I lavoratori addetti all'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e comunque, di gestione dell'emergenza riceveranno una formazione e informazione specifica in sintonia con le disposizioni di legge.

8) Abrogazioni.

L'introduzione del D.lgs. n. 626/96 ha determinato nuove modalità comportamentali e di approccio alle tematiche della sicurezza e salute negli ambienti di lavoro: le parti pertanto convengono di abrogare le disposizioni contenute nel CCNL laddove queste non siano più attuali o comunque superati dalla legislazione.

Nota a verbale.

Per le aziende strutturate con organizzazione aziendale complessa o con più cantieri produttivi fra loro distanti, le parti dovranno definire, al proprio livello contrattuale, le modalità per l'effettivo esercizio della rappresentanza alla sicurezza più idonee a garantire la tutela dei lavoratori nel rispetto delle leggi vigenti.

Art. 53 quater - Formazione e informazione dei lavoratori.

Le aziende favoriranno la partecipazione dei propri addetti ed eventuali corsi sulla prevenzione degli infortuni e sicurezza sul lavoro organizzati dai competenti Enti pubblici o concordemente individuati dalle parti, concedendo permessi compatibili con la forza-lavoro e le proprie esigenze tecnico-produttive e concorrendo con 4 ore di retribuzione a corso, per ciascun dipendente frequentante il corso.

Le parti hanno definito dei percorsi formativi in relazione alle varie tipologie e casistiche presenti nelle aziende, secondo lo schema allegato.

L'informazione può essere completata ai lavoratori anche con l'ausilio di opuscoli, eventualmente monografici e mirati.

Tipologia	Lavoratori in forza da almeno 1 anno	Lavoratori in forza da meno di 1 anno	Trasf. Reparto Cambio mansione	Introduzione Nuove tecnologie Nuove sostanze
-----------	---	--	-----------------------------------	---

INFORMAZIONE PER I LAVORATORI

Oggetto (Norma
transitoria,
vale in fase
di 1a
applicazione
a regime)

a) Sintesi delle principali disposizioni legislative sulla materia.	a) Sintesi delle principali disposizioni legislative sulla materia.	a) Sintesi delle principali disposizioni legislative sulla materia: cenni.	a) Sintesi delle principali disposizioni legislative sulla materia: cenni.
b) Contenuti art. 21 con specifico riferimento ai rischi a cui il lavoratore è esposto e alla mansione e funzione aziendale da questo ricoperta.	b) Contenuti art. 21 con specifico riferimento ai rischi a cui il lavoratore è esposto e alla mansione e funzione aziendale da questo ricoperta.	b) Contenuti art. 21 con specifico riferimento ai rischi a cui il lavoratore è esposto e alla mansione e funzione aziendale da questo ricoperta: richiami.	b) Contenuti art. 21 con specifico riferimento ai rischi a cui il lavoratore è esposto e alla mansione e funzione aziendale da questo ricoperta: richiami.
		c)	c)

Indicazioni ed elementi relativi ai rischi e alle problematiche concernenti il nuovo o la nuova mansione.	Indicazioni ed elementi relativi ai rischi e alle problematiche connessi alle nuove sostanze introdotte e alle nuove tecnologie.
--	---

FORMAZIONE PER I LAVORATORI

Criteri di aggregazione dei lavoratori.	1) Gruppi di rischio.	1) Gruppi di rischio.	1) Gruppi di rischio.	1) Gruppi di rischio.
Contenuti.	2) Mansioni omogenee.	2) Mansioni omogenee.	2) Mansioni omogenee.	2) Mansioni omogenee.
	3) Mansioni particolari.	3) Mansioni particolari.	3) Mansioni particolari.	3) Mansioni particolari.
	Richiami sui comportamenti da tenere:	Comportamenti da tenere:	Comportamenti da tenere con specifico riferimento alle fattispecie di interesse:	Comportamenti da tenere, con specifico riferimento alle fattispecie di interesse:
	a) in relazione a rischi specifici e particolari;	a) normalmente;	a) normalmente;	a) normalmente;
	b) in caso di eventi anomali.	b) in relazione ai rischi specifici;	b) in relazione ai rischi specifici e particolari;	b) in relazione ai rischi specifici e particolari;
		c) in caso di eventi anomali.	c) in caso di eventi anomali.	c) in caso di eventi anomali.
Durata complessiva Informazione formazione	4 ore	4 ore	2 ore	4 ore

Art. 3 - Apprendistato.

a) Norme generali.

La disciplina dell'apprendistato è regolata dalle norme di legge e dal presente articolo.

Per quanto non espressamente contemplato nelle disposizioni di cui sopra all'apprendista si applicano le norme previste dal presente contratto.

E' possibile l'assunzione di apprendista part-time; in tal caso tutti gli istituti contrattuali e di legge saranno riparametrati in percentuale rispetto all'orario svolto.

b) Periodo di prova.

Il periodo di prova non potrà superare le 4 settimane di effettiva prestazione.

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

Il periodo di prova sarà computato sia agli effetti della durata dell'apprendistato sia agli effetti dell'anzianità di servizio.

c) Durata.

Il periodo d'apprendistato avrà la durata massima di 4 anni.

Nel caso di apprendisti in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale o laurea, NON IDONEI rispetto alle mansioni e all'attività da svolgere, la durata dell'apprendistato non potrà superare i 36 mesi.

Nel caso di apprendisti in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale o laurea, IDONEI rispetto alle mansioni e all'attività da svolgere, la durata dell'apprendistato non potrà superare i 24 mesi.

Ai fini della durata dell'apprendistato i periodi di servizio prestati presso altri datori di lavoro vengono cumulati a tutti gli effetti purché essi non siano separati l'uno dall'altro da interruzioni superiori a 1 anno e purché i precedenti periodi siano stati prestati presso altra azienda lapidea in mansioni analoghe e debitamente certificati all'atto di assunzione.

La durata massima per il 7° livello è di 36 mesi.

Non è ammesso la stipula di contratti per il livello 8°.

d) Retribuzione.

La paga base e la contingenza dell'apprendista sono calcolate in percentuale e in relazione alla durata dell'apprendistato, come da allegata tabella, in riferimento ai livelli di inquadramento finali.

Il premio di risultato e/o gli altri premi aziendali o provinciali, comunque denominati, verranno erogati sulla base degli accordi stessi.

Nell'ambito della stessa azienda, l'imponibile fiscale dell'apprendista non potrà comunque superare l'imponibile fiscale di un lavoratore di pari livello.

	24 mesi	36 mesi	48 mesi
1° semestre	80%	70%	60%
2° semestre	85%	75%	65%
3° semestre	90%	80%	70%
4° semestre	95%	85%	75%
5° semestre		90%	80%
6° semestre		95%	85%
7° semestre			90%
8° semestre			95%

e) Malattia e infortunio.

All'apprendista non in prova verrà corrisposto un trattamento economico pari all'onere che le aziende sopportano in caso di malattia e infortunio, per gli operai e impiegati.

f) Formazione.

Gli apprendisti sono tenuti a partecipare alle iniziative formative predisposte dall'azienda secondo le normative di legge.

L'attività formativa complementare è pari a 120 ore annue, strutturata in forma modulare, i cui contenuti saranno a carattere trasversale, professionalizzante e operativo:

1. Modulo-Entrata - verifica annuale.

Attività interna. Accoglienza, valutazione del livello di ingresso dell'apprendista, valutazione delle competenze possedute dall'apprendista, valutazione dei processi di lavorazione riferiti alla professionalità da acquisire in termini di conoscenze tecnico-operative e di competenze relazionali nell'ambiente di lavoro, individuazione dei fabbisogni formativi.

Definizione del patto formativo tra apprendista e struttura formativa con conseguente costruzione del percorso formativo individuale.

Annualmente viene effettuata una verifica dell'andamento formativo in termini di competenze raggiunte e di obiettivi formativi conseguiti.

Allo scopo di verificare l'andamento del percorso formativo e di mettere in atto eventuali modifiche per una migliore taratura del corso, il percorso formativo sarà monitorato periodicamente dal coordinatore del corso con particolare riferimento ai contenuti svolti, alla metodologia, agli aspetti organizzativi, al clima del corso.

2. Modulo - Sviluppo competenze di base.

Attività esterna. Il modulo a carattere propedeutico e ha la funzione di presentare le logiche di funzionamento dell'azienda come organizzazione complessa e di informare sugli aspetti relativi alla legislazione sul lavoro e alla sicurezza. In particolare, verranno trattati argomenti su:

Competenze relazionali.

- Comunicazione interna ed esterna; la comunicazione nell'ambito del lavoro.
- Analizzare e risolvere situazioni problematiche.

Organizzazione ed economia.

- Conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa.
- Conoscere i principali elementi economici e commerciali dell'impresa:
 - a) le condizioni e i fattori di redditività dell'impresa (produttività, efficacia ed efficienza);
 - b) il contesto di riferimento di un'impresa (forniture, reti, mercato, EURO, ..);
- Saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e alla soddisfazione del cliente.
- Sviluppare competenze imprenditive e di autoimprenditorialità anche in forma associata.

Disciplina del rapporto di lavoro.

- Conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali.
- Conoscere i diritti e i doveri dei lavoratori.
- Conoscere gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro.

Sicurezza sul lavoro.

- Conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro.
- Conoscere i principali fattori di rischio.
- Conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.

Particolare aspetto verrà inoltre dedicato al consolidamento ed eventuale recupero di conoscenze linguistico-matematiche. Le conoscenze matematiche verranno recuperate e approfondite all'interno dei moduli inerenti le competenze tecnico-professionali e a carattere operativo. Il recupero delle conoscenze linguistiche avverrà attraverso l'elaborazione di semplici documenti di memorizzazione degli argomenti trattati utilizzando i supporti informatici.

3. Modulo. Sviluppo competenze tecnico-professionali.

Attività esterna. Le competenze di tipo tecnico devono tendere ai seguenti obiettivi:

- Conoscere i prodotti e servizi di settore e il contesto aziendale.
- Conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità.
- Conoscere e saper utilizzare misure di sicurezza individuale e tutela ambientale.
- Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

4. Modulo - Contenuti a carattere operativo .

Attività interna. Obiettivo è stabilire un collegamento tra formazione teorico-pratica e l'addestramento al lavoro per affiancamento. Le competenze da conseguire mediante l'esperienza di lavoro pratica tenderanno principalmente all'utilizzo degli strumenti e delle tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro), le tecniche e

i metodi di lavoro.

Durata dei moduli in ore.

Apprendisti

1° anno	2° anno	3° anno	4° anno	totale
1.modulo:..	1.modulo:..	1.modulo:..	1.modulo:..	
2.modulo:..	2.modulo:..	2.modulo:..	2.modulo:..	
3.modulo:..	3.modulo:..	3.modulo:..	3.modulo:..	
4.modulo:..	4.modulo:..	4.modulo:..	4.modulo:..	
totale: 120	totale: 120	totale: 120	totale: 120	480

Apprendisti con titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale o laurea non idonei rispetto all'attività da svolgere.

1° anno	2° anno	3° anno	totale
1.modulo:..	1.modulo:..	1.modulo:..	
2.modulo:..	2.modulo:..	2.modulo:..	
3.modulo:..	3.modulo:..	3.modulo:..	
4.modulo:..	4.modulo:..	4.modulo:..	
totale: 100	totale: 100	Totale: 100	300

Apprendisti con titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale o laurea idonei rispetto all'attività da svolgere.

1 anno	2 anno	totale
1.modulo:..	1.modulo:..	
2.modulo:..	2.modulo:..	
3.modulo:..	3.modulo:..	
4.modulo:..	4.modulo:..	
totale: 80	totale: 80	160

Nota a verbale.

Considerato l'assoluta novità introdotta dalla legge sull'apprendistato, la specifica della quantità delle ore nei singoli moduli verrà congiuntamente determinata sulla base delle esperienze che si andranno a costruire nelle singole realtà.

Crediti formativi.

All'apprendista che avesse intrattenuto precedenti rapporti d'apprendistato, anche in mansioni non analoghe, sarà obbligato esclusivamente alla formazione tecnico-professionale mentre sarà esonerato dall'attività formativa con contenuti a carattere trasversale qualora già effettuata presso altri datori di lavoro.

All'atto di assunzione l'azienda richiederà all'apprendista di documentare l'eventuale attività formativa precedentemente svolta presso altra azienda ai fini del riconoscimento del credito formativo e comunque dell'esenzione della frequenza dei moduli formativi già completati.

Tutore.

Il tutore nelle iniziative formative può essere identificato in lavoratori dell'azienda, di livello non inferiore all'apprendista ovvero consulenti esterni, aventi le esperienze professionali previste dalla normativa vigente.

Nelle imprese con meno di 15 dipendenti e comunque nelle imprese artigiane la funzione di tutore può essere svolta dal titolare dell'impresa.

Il percorso formativo sarà seguito da un tutor aziendale e da un tutor della struttura formativa esterna. Queste figure supporteranno l'apprendista nel percorso formativo collaborando tra loro allo scopo di favorire una migliore contestualizzazione dell'azione formativa. E' prevista la figura di un coordinatore del corso con compiti di responsabilità rispetto al progetto formativo e operativi rispetto agli adempimenti amministrativi.

Organismi paritetici.

Potranno essere costituite delle Commissioni paritetiche territoriali per la gestione della formazione professionale. Compiti di tali Commissioni sono:

- A. individuare i centri di formazione professionali;
- B. predisporre eventuali moduli formativi specifici per il territorio;
- C. monitorare le esperienze formative svolte nel territorio;
- D. validare la formazione effettuata.

Norma transitoria.

La disciplina prevista dal presente articolo entra in vigore con la data di stipula del rinnovo contrattuale.

Art. 9 - Formazione professionale.

Nota a verbale.

Le parti, con riferimento anche a quanto previsto nel "Patto Sociale del 22.12.98", rilevano l'importanza della formazione e riqualificazione professionale, elemento centrale ai fini dell'arricchimento delle risorse umane e produttive, nell'ottica di:

- innalzamento della professionalità dei lavoratori e quindi miglior qualità del lavoro,
- opportunità di inserimento di nuova forza lavoro nell'azienda,
- riqualificazione di figure professionali in relazione all'introduzione di nuove tecnologie e lavorazioni.

Le parti concordano di intraprendere, laddove possibile congiuntamente e comunque, ognuna nella propria sfera di autonomia e competenza, le più opportune iniziative in merito a quanto sopra, anche utilizzando le strutture formative, pubbliche e/o contrattuali esistenti nel settore delle costruzioni.

Art. 10 - Contratto a tempo determinato - lavoro temporaneo.

Le parti, in attuazione del rinvio disposto dall'art. 23, legge n. 56/87, hanno individuato le fattispecie per le quali in aggiunta a quanto previsto dalla legge 18.4.62 n. 230, dall'art. 8 bis, legge 25.3.83 n. 79 e dall'art. 8, legge n. 223/91, dagli Accordi interconfederali CONFAPI 13.5.93 e 31.3.95, è consentita la stipula di contratti a termine nonché, per i disposti della legge n. 196/97, artt.1-11, è possibile la stipula dei contratti di lavoro temporaneo o interinale:

- incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;
- esigenze di attività amministrativa, tecnica e commerciale per le quali non siano presenti professionalità specifiche nell'organigramma aziendale;
- punte di più intensa attività derivanti da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per le quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;
- esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
- assunzione per sostituzione di lavoratori assenti per aspettative, ferie, congedi, corsi di formazione, con indicazione del nome del lavoratore sostituito e la causa della sostituzione;
- sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate;
- sperimentazione di nuovi moduli di orario di lavoro sia per esigenze tecnico-produttive sia come gestione di eventuali riduzioni dell'orario stesso;
- inserimento di figure professionali non esistenti nell'organico aziendale, di cui si voglia sperimentare la necessità;
- assistenze specifiche nel campo della prevenzione, della sicurezza sul lavoro e dell'ambiente;
- esigenze per partecipazione a fiere, mostre e mercati, per la pubblicizzazione di prodotti o direct-marketing.

Le parti convengono che il numero dei lavoratori che possono essere contemporaneamente in servizio, per ogni unità produttiva, con contratto a termine e con contratto di lavoro temporaneo, rispetto al numero di lavoratori con contratto a tempo indeterminato, non possono essere superiore al:

- 20% per lo scaglione fino a 100 dipendenti; l'applicazione di tale percentuale non può determinare un numero di lavoratori assumibili inferiore alle unità e comunque non superiore ai lavoratori a tempo indeterminato;
- 12% per lo scaglione oltre i 100 dipendenti.

Le frazioni saranno arrotondate all'unità superiore.

I lavoratori assunti a tempo determinato hanno diritto di precedenza all'assunzione, qualora l'azienda assuma a tempo indeterminato per la medesima qualifica.

Non possono essere stipulati contratti di lavoro temporaneo per le qualifiche inquadrate nel livello 8°, di esiguo contenuto professionale.

I contratti di lavoro temporaneo possono essere prorogati, con il consenso scritto del lavoratore temporaneo, per un periodo non superiore alla durata del primo contratto.

In relazione al rinvio disposto dall'art. 4, comma 2, legge 24.6.97 n. 196, le parti hanno concordato che per i lavoratori assunti con contratto di lavoro temporaneo, il premio di risultato matura nella misura, con le

modalità e criteri previsti dai contratti collettivi aziendali e/o provinciali, istitutivi o di rinnovo di tale premio.

Le parti convengono sull'opportunità che i contratti di lavoro temporaneo siano indirizzati a rispondere a esigenze di breve durata. Convengono comunque di procedere a una verifica sulle modalità di utilizzo dei due strumenti dopo il 1° biennio d'applicazione della presente normativa.

La Direzione aziendale, in apposito incontro di norma annuale, informerà le RSU dell'andamento delle assunzioni effettuate con contratto di lavoro temporaneo utilizzato nell'arco del periodo considerato.

Per quanto concerne l'utilizzo del lavoro temporaneo vengono confermate inoltre le procedure informative previste dall'art. 7, comma 4, legge n. 196/97.

PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le parti, con specifico Accordo 29.7.99, hanno individuato in FONDAPI il Fondo di previdenza della categoria.

Considerate la tempistica e le problematiche per l'adesione al FONDAPI, le parti s'impegnano ad incontrarsi non appena assolti gli obblighi di legge al fine di poter definire le ulteriori modalità operative.

L'ammontare del TFR da destinare a FONDAPI verrà definito successivamente e comunque non sarà inferiore al 35%.

Verbale di accordo.

Il giorno 29 luglio 1999

tra

ANIEM - Associazione Nazionale Imprese Edili

e

FeNEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL

PREMESSO

che nel CCNL 10.11.94 e nel verbale di accordo del 20.3.97 è prevista l'istituzione di un Fondo di previdenza Integrativa per i lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti l'attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei di cui alla sfera d'applicazione del CCNL 10.11.94;

preso atto degli approfondimenti nel frattempo intervenuti in materia tra ANIEM e le suddette OO.SS.;

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

1. ANIEM e FeNEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL riconoscono il FONDAPI quale Fondo di previdenza complementare del settore materiali lapidei e affini;
2. 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 del 20.3.97;
3. 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 pari a £. 2.000 per lavoratore occupato, a carico dell'azienda, come previsto dal Protocollo istitutivo di FONDAPI. Tale somma verrà conteggiata e versata al Fondo stesso con la retribuzione del mese di dicembre 1999;

4. la quota di iscrizione è fissata in £. 22.000 da ripartire.

Letto, approvato e sottoscritto.

COMMISSIONE TECNICA PARITETICA PER L'INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

Una Commissione paritetica - che sarà costituita entro il 30.11.99 - valuterà 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 prosecuzione 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 strutturato per aree professionali e raggruppamenti articolati in profili e livelli retributivi.

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.

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.

Art.79 bis - Composizione delle controversie.

Alle parti firmatarie del presente contratto è data facoltà istituire, nelle relative provincie, una Commissione sindacale di conciliazione, cui è demandato il compito di pronunciarsi sulle richieste di conciliazione che le siano proposte ai sensi dell'art. 410, comma 1 C.P.C., così come modificato dall'art. 36, D.lgs. n. 80 del 31.3.98.

La Commissione sindacale di conciliazione, che avrà sede presso le API o i Collegi edili provinciali, è composta da 2 membri, uno designato dall'API e l'altro dalla O.S. firmataria a cui il lavoratore sia iscritto o abbia conferito mandato.

La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tra l'organizzazione cui aderisce o abbia conferito mandato.

La Commissione deciderà le formalità procedurali che ritiene più opportune, fermo restando che il tentativo di conciliazione dovrà essere ultimato entro 60 giorni dall'avvio della procedura. Le parti comunque potranno decidere il differimento temporale della conciliazione.

Il processo verbale di conciliazione o di mancato accordo viene depositato a cura della Commissione di conciliazione presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio e a tal fine deve contenere:

- l'oggetto della controversia;
- la sottoscrizione dei rappresentanti sindacali;
- la sottoscrizione delle parti o di chi le rappresenta.

Copia dei verbali di conciliazione o di mancato accordo sarà rilasciata alle parti contestualmente alla sottoscrizione.

Qualora le parti abbiano già trovato la soluzione della controversia, possono richiedere, attraverso spontanea comparizione, di conciliare la stessa ai fini e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 2113, comma 4 C.C., artt. 410 e 411 C.P.C.

In caso di richiesta del tentativo di conciliazione per una controversia relativa all'applicazione di una sanzione disciplinare, questa verrà sospesa fino alla conclusione delle procedure.

Ove il tentativo di conciliazione non riesca o comunque sia decorso il termine previsto per il suo espletamento (60 giorni), ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, ciascuna delle parti può promuovere il deferimento della controversia ad un Collegio arbitrale, secondo le seguenti modalità e norme.

Viene istituito a cura delle Associazioni territoriali aderenti alle Organizzazioni stipulanti, un Collegio arbitrale che dovrà pronunciarsi sulle istanze previste al capoverso precedente.

La parte che intende accedere al Collegio arbitrale (attore) presenta, alla segreteria del Collegio e contemporaneamente all'altra parte, l'istanza avente lo stesso contenuto del precedente tentativo di conciliazione e contenente tutti gli elementi utili a definire il contenzioso, per il tramite delle organizzazioni cui aderisce.

L'istanza dovrà essere inoltrata entro 30 giorni dalla conclusione della conciliazione all'altra parte (convenuto) la quale dovrà manifestare la propria eventuale adesione entro il termine di 15 giorni dal ricevimento dell'istanza, con facoltà di presentare, contestualmente e fino alla 1a udienza uno scritto difensivo e tutti i documenti che riterrà utili.

Entrambe le parti possono manifestare la propria volontà di rinunciare alla procedura arbitrale con dichiarazione scritta da recapitare alla segreteria del Collegio fino a 5 giorni prima della 1a udienza.

Il Collegio è composto da 3 membri, uno designato da ciascuna delle parti, il terzo con funzioni di Presidente, nominato di comune accordo tra i nominativi di un'apposita lista predeterminata. In caso di mancato accordo, nella nomina del Presidente, si provvederà al sorteggio.

Ogni biennio le Organizzazioni territoriali competenti provvederanno a stillare una lista di nomi, non inferiore a 4 e non superiore a 10,

preventivamente concordata di persone che avranno la funzione di 3° membro con funzioni di Presidente del Collegio.

Il Presidente del Collegio, ricevuta l'istanza provvede a fissare entro 15 giorni la data di convocazione del Collegio il quale ha facoltà di procedere a una fase istruttoria secondo modalità che potranno prevedere:

- interrogatorio libero delle parti ed escussione testi;
- l'autorizzazione del deposito di documenti, memorie, repliche;
- eventuali ulteriori elementi istruttori;
- nomina Consulente tecnico d'ufficio e autorizzare la nomina di un consulente tecnico di parte.

Il Collegio emetterà il lodo entro 45 giorni dalla data della 1a riunione, dandone notizia immediata alle parti, resta salva la facoltà del Presidente disporre una proroga in casi particolari non superiore a 30 giorni.

I compensi agli arbitri saranno stabiliti in misura fissa alla 1a udienza, e seguiranno il principio della soccombenza e in casi particolari in Collegio potrà deciderne la compensazione totale o parziale tra le parti.

Il Collegio arbitrale ha natura irrituale ed è istituito ai sensi e per gli effetti della legge 11.8.73 n. 533 e successive modificazioni e integrazioni.

Il lodo arbitrale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni dell'art. 412 quater C.P.C.

Dichiarazione a verbale.

Le procedure di cui al presente articolo sono sperimentali e pertanto si potrà procedere ad eventuali riformulazioni su richiesta di ognuna delle parti.

.OMISSIS. Grafico su controversia e arbitrato da pag. 28 a pag. 29.

ORARIO DI LAVORO

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 a verbale.

Premesso che la regolazione dell'orario di lavoro è di pertinenza delle parti sociali, le parti stipulanti concordano che, in caso d'approvazione di legge sulla riduzione dell'orario di lavoro contrattuale, 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.

STRAORDINARIO

I riferimenti nei diversi articoli contrattuali alla qualificazione della

prestazione oltre le 8 ore giornaliere come straordinario sono mantenuti in contratto solo ai fini della corresponsione delle relative maggiorazioni.

Il comma 7 dello stesso articolo 15 viene modificato come segue "L'azienda comunicherà periodicamente e comunque non oltre il semestre alle RSU ."

BANCA ORE

Ferma restando l'operatività della clausola contrattuale relativa al godimento delle 64 ore dei permessi per Riduzione dell'orario di lavoro, di cui al punto B, art. 14, CCNL 10.11.94, si conviene l'istituzione di una Banca ore individuale operante dall'1.1.00 in cui confluiscono, al 1° gennaio di ogni anno:

- a) i permessi di ROL eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione;
- b) le ore a fronte delle ex festività (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS Pietro e Paolo);

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 come sopra indicato le eventuali ore che risultassero ancora accantonate saranno pagate con la retribuzione in atto a quel momento.

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

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

RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO TURNISTI

Per i lavoratori che prestano la propria opera in turni 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 punto B dell'art. 14 del CCNL:

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

- h. 4 dall'1.1.2001
- h. 4 dall'1.1.2002

Lavoratori che operano su 3 turni avvicendati per 7 giorni:

- h 4 dall'1.1.2001
- h 4 dall'1.1.2002
- h 4 dall'1.7.2003

Tali ulteriori riduzioni di orario, se non fruiti entro l'anno con le modalità di cui al menzionato art. 14, punto B del contratto, confluiscono nella Banca ore individuale alle condizioni previste dal (Banca

ore).

Le riduzioni di cui sopra saranno assorbite da eventuali riduzioni definite da accordi aziendali in atto.

UNA TANTUM

Ai lavoratori in forza alla data del 27.10.99 è corrisposto un importo forfettario di £. 150.000 lorde suddivisibili in quote giornaliere in relazione al rapporto di lavoro nel periodo 1.4.99-30.9.99 (giorni 183); per il part-time la cifra sarà riproporzionata in base all'orario svolto.

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

In attuazione a quanto previsto dal comma 2 dell'art. 2120 C.C., l'una tantum è esclusa dalla base di calcolo del TFR.

Il suddetto importo verrà erogato con la retribuzione del mese di ottobre 1999.

Le giornate d'assenza dal lavoro per malattia, maternità, infortunio e congedo matrimoniale intervenute nel periodo 1.4.99-30.9.99, che hanno dato luogo al pagamento d'indennità a carico dell'Istituto competente e/o integrazione a carico delle aziende, saranno considerate utili ai fini dell'importo di cui sopra.

Nota a verbale.

Nella quantificazione dell'importo dell'una tantum si è ricompresa l'indennità di vacanza contrattuale non erogata nei mesi di maturazione. Pertanto, per le aziende che avessero erogato tale indennità, l'importo dell'una tantum è stabilito in £. 120.000

AUMENTI RETRIBUTIVI

livelli parametro		1.10.99	1.10.00	totale aumenti
1	210	45.333	68.000	113.333
2	189	40.799	61.200	101.999
3	154	33.244	49.867	83.111
4	146	31.517	47.276	78.793
5	134	28.927	43.390	72.317
6	126	27.200	40.800	68.000
7	116	25.041	37.562	62.603
8	100	21.587	32.381	53.968

Per il settore degli inerti le decorrenze sono 1 dicembre 1999 e 1 dicembre 2000.

DECORRENZA E DURATA CONTRATTO.

Il presente contratto decorre dal 1° ottobre 1999 e avrà vigore fino al 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 la scadenza con lettera raccomandata a.r.