

VERBALE DI ACCORDO

Addì 17 aprile 2008 in Roma

tra

Confindustria Marmo
con l'assistenza di Confindustria

e

Feneal - Uil, Filca Cisl e Fillea CGIL

si è stipulato il presente accordo per il rinnovo del CCNL 13 maggio 2004 da valere per i lavoratori dipendenti da aziende esercenti l'attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei.

[The following section contains numerous handwritten signatures and initials, including names like Pignatelli, Colunio, and others, arranged in two columns.]

1) LIVELLO NAZIONALE

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

A tal fine le parti stipulanti istituiscono il Comitato Paritetico Nazionale (CPN) permanente, il cui **coordinamento logistico e le attività di segreteria, nonché eventuali ulteriori aspetti organizzativi, saranno assicurati da Confindustria Marmo.**

La composizione, le modalità di funzionamento e il finanziamento del CPN sono definiti nel Regolamento allegato, che forma parte integrante del presente Accordo.
Eventuali problemi di funzionamento del CPN saranno oggetto di esame tra le parti stipulanti

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

- assetto del settore in relazione alle tendenze del mercato e con riferimento alla situazione occupazionale;
- censimento aziende, valutazione nuove forme strutturali e di aggregazione delle stesse e riflessi sulla occupazione;
- evoluzione legislativa per le materie di interesse del comparto e per l'attività estrattiva;
- mercato del lavoro, ricerca ed innovazioni di prodotto, "qualità", produttività e costo del lavoro;
- formazione professionale, sulla base di quanto previsto all'art. 5 del presente c.c.n.l.;
- acquisizione dati sugli orari di fatto attuati nel comparto, con approfondimenti distinti per le attività di cava e di produzione, con riferimento alla normativa di legge in materia di orario di lavoro e di attività in cava;
- ambiente e sicurezza e sistemi di soccorso, come previsto dall'art. 25 - ambiente di lavoro; fattori energetici;

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

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

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

Il CPN si riunirà, anche fuori della propria sede, di norma semestralmente nei mesi di aprile e ottobre di ciascun anno e, in via straordinaria e comunque ogni qualvolta se ne ravvisi la necessità, su richiesta di una delle due componenti.

Alle riunioni del CPN potranno prendere parte tecnici ed esperti, qualificati nella materia da esaminare, indicati singolarmente dalle parti, della cui partecipazione l'Organizzazione invitante

dovrà preavvertire tempestivamente le altre.

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

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

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

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

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

Al fine di contribuire a superare l'attuale frammentazione territoriale, che ha comportato spesso scelte normative ed interventi diversi da zona a zona con conseguenti difformità nelle condizioni di operare delle varie Aziende le parti nazionali, recependo anche indicazioni e valutazioni sviluppate a livello territoriale, potranno compiere valutazioni sulle iniziative legislative o sugli interventi applicativi regionali o zionali 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.

REGOLAMENTO DEL COMITATO PARITETICO NAZIONALE (CPN)

1) Il Comitato Paritetico Nazionale (CPN), previsto dal Sistema di Relazioni Industriali – livello nazionale della Disciplina Generale del C.c.n.l. 23 maggio 2004 è formato da dodici rappresentanti, di cui sei designati da FeNEAL UIL, FILCA CISL, FILLEA CGIL, e sei da CONFINDUSTRIA MARMO.

Per ciascun titolare potrà essere designato dall'Organizzazione di appartenenza anche un supplente, che potrà sostituirlo nei casi di impedimento.

I membri del CPN restano in carica per la durata di vigenza del C.c.n.l.

E' data però facoltà a ciascuna Organizzazione di provvedere alla sostituzione del rispettivo rappresentante e/o supplente anche prima della scadenza del C.c.n.l. in tal caso i membri del CPN che subentrano restano in carica fino alla scadenza del C.c.n.l.

L'attività dei membri del CPN è a titolo gratuito.

2) La sede del CPN è presso Confindustria Marmo, in Roma, Via Adda 87.

3) L'attività del CPN ha per oggetto le seguenti tematiche:

- assetto del settore in relazione alle tendenze del mercato e con riferimento alla situazione occupazionale;
- censimento aziendale, valutazione nuove forme strutturali e di aggregazione delle stesse e riflessi sulla occupazione;
- evoluzione legislativa per le materie di interesse del comparto e per l'attività estrattiva;
- mercato del lavoro, ricerca ed innovazioni di prodotto, qualità, produttività e costo del lavoro;
- formazione professionale, sulla base di quanto previsto all'art. 5 del C.c.n.l.;
- acquisizione dati sugli orari di fatto attuati nel comparto, con approfondimenti distinti per le attività di cava e di produzione, con riferimento alla normativa di legge in materia di orario di lavoro e di attività in cava;
- ambiente e sicurezza e sistemi di soccorso, come previsto dall'art. 25 – ambiente di lavoro;
- fattori energetici;

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

di pervenire ad una ricognizione di tale fenomeno nel settore tenendo anche conto della legislazione vigente.

4) A tali fini il CPN opera utilizzando dati conoscitivi che saranno forniti dalle parti medesime o provenienti od elaborati da Enti esterni pubblici e privati concordemente individuati e potrà esprimere indirizzi o orientamenti sulle materie oggetto di esame. In particolare verranno utilizzati dati provenienti dall'ICE, dalle camere di Commercio, dalle Amministrazioni pubbliche regionali, provinciali e comunali, dai Ministeri competenti, dalle UU.SS.LL., dalla Fiera Marmo Macchine di Carrara e dalla Fiera di Verona, dalle Associazioni di costruttori e di operatori, dagli Enti di formazione e dall'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.

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

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

5) Il CPN si avvarrà, per il suo funzionamento, di risorse economiche provenienti da un fondo specifico, attivato contestualmente all'entrata in vigore del presente CCNL, attraverso il versamento da parte delle aziende che applicano il Ccnl materiali lapidei di un importo di € 5= annui, per ciascuno degli anni di validità del contratto, da computarsi per ogni dipendente in forza al 31 dicembre di ogni anno. I versamenti verranno effettuati entro il 31 marzo di ciascun anno. Il primo versamento sarà effettuato entro due mesi dalla sottoscrizione dell'accordo per il rinnovo del Ccnl.

Le aziende operanti in territori ove vigono accordi sindacali che prevedono contributi a carico azienda per il finanziamento di Comitati paritetici territoriali o organismi paritetici comunque denominati. Verseranno un importo di € 1= annuo, per ciascuno degli anni di validità del contratto, da computarsi per ogni dipendente in forza al 31 dicembre di ogni anno.

6) Il CPN si riunirà, anche fuori della propria sede, di norma semestralmente nei mesi di aprile e ottobre di ciascun anno e, in via straordinaria e comunque ogni qualvolta se ne ravvisi la necessità, su richiesta di una delle due componenti.

Il CPN 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, da Confindustria Marmo o congiuntamente dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Nell'ambito del CPN potranno essere costituiti gruppi di lavoro paritetici per l'approfondimento di specifiche tematiche.

7) Per la validità delle riunioni del CPN e delle deliberazioni relative è necessaria la presenza di almeno 2/3 dei componenti.

4 A

Le decisioni del Comitato 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.

8) Alle riunioni del Comitato potranno partecipare tecnici di parte (che per tale natura non potranno essere pubblici funzionari), qualificati nella materia da esaminare, 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 dal CPN.

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

[Signature]

[Signature]

[Signature]
[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Dopo il secondo comma aggiungere:

A livello territoriale saranno esaminate le problematiche inerenti gli ammortizzatori sociali, in riferimento alle imprese con meno di 15 addetti e in rapporto con le istituzioni territoriali competenti.

K.H. Lm
D. Van der Meer Veenhof
Dignat P.
Dr. B.
W.A. W.C. P.
M. J.
L.H.
P.M. A.K.T. G.
A. H. B. (7) D. R. K. L.

Sviluppo sostenibile e Responsabilità sociale d'Impresa

- 1) Le parti convengono che lo sviluppo sostenibile., inteso come integrazione equilibrata e dinamica delle dimensioni relative alla crescita economica, al rispetto dell'ambiente ed alla responsabilità sociale d'impresa, costituisca il modello cui ispirarsi per l'avvio di azioni in grado di perseguire evoluzioni positive.
- 2) Le parti convengono, in particolare:
 - di porre in atto misure finalizzate alla sostenibilità dei processi produttivi delle Industrie del settore, assicurando lo sviluppo delle capacità produttive, la tutela dell'occupazione unitamente alla costruzione di una adeguata e coerente strategia ambientale;
 - di adottare una metodologia partecipativa di rapporti, basata sulla trasparenza e completezza degli elementi di informazione, sulla corretta comunicazione e sulla promozione di un positivo clima aziendale,
- 3) Viene valutato come rilevante che tutti i soggetti interessati imprese e lavoratori, realizzino comportamenti coerenti con quanto sopra, per confermare la validità di percorsi condivisi in essere e di quelli futuri, relativamente ai temi:
 - Sostenibilità dei processi produttivi, sviluppo delle capacità produttive, protezione ambientale;
 - Valorizzazione delle politiche industriali di filiera;
 - Salute e sicurezza del personale;
 - Orientamento verso le lavorazioni di qualità;
 - Impatto sulle comunità locali.
- 4) Le parti ritengono che la responsabilità sociale d'impresa vada intesa come qualificante valore aggiunto per l'impresa e per i suoi rapporti con i lavoratori, i clienti, i fornitori, il territorio e le istituzioni.
- 5) Le parti, quindi, si danno atto che il percorso verso la responsabilità sociale d'impresa costituisce un miglioramento dell'osservanza degli obblighi di legge e di contratto, soprattutto quando esso sia attuato con effettività, trasparenza e verificabilità dei contenuti.
- 6) Per favorire percorsi di approfondimento e per sviluppare un approccio quanto più possibile consapevole e condiviso al tema della responsabilità sociale, le parti convengono che, entro sei mesi dalla firma del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, il Comitato Paritetico Nazionale (CPN), predisponga un documento condiviso contenente linee guida dei requisiti minimi per la attuazione dei principali elementi della responsabilità sociale d'impresa tenendo conto anche delle raccomandazioni OIL.

Procedura di rinnovo degli accordi di secondo livello

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

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

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

In applicazione di quanto disposto al secondo comma, nell'arco di vigenza del presente contratto, le richieste di rinnovo degli accordi di 2° livello non potranno essere presentate prima della sottoscrizione del presente contratto e i conseguenti effetti economici avranno decorrenza non anteriore al 30 giugno 2009.

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

Le parti nel convenire che il rispetto delle disposizioni sopra definite costituisce condizione essenziale per assicurare stabilità e certezza ai reciproci rapporti, si impegnano conseguentemente ad assumere comportamenti coerenti per rimuovere, con la necessaria tempestività, eventuali situazioni di difformità che possano insorgere relativamente ad ambiti, tempi e livelli definiti dal presente articolo.

In tale ottica, al fine di consentire l'applicabilità delle previsioni sopra stabilite, alle quali deve uniformarsi la contrattazione di 2° livello, nel caso in cui si verifichi una presunta difformità e, a livello locale, permanga su tale aspetto una contrapposizione tra le parti, la questione verrà sottoposta per iscritto all'esame delle parti stipulanti a livello nazionale che si incontreranno nei 15 giorni successivi al fine di valutare soluzioni per una corretta applicazione delle presenti disposizioni contrattuali.

Art. 5. - "Formazione professionale"

Le parti stipulanti riconoscono concordemente l'importanza della formazione professionale quale strumento essenziale per la valorizzazione del capitale umano nelle imprese, per la crescita a livello personale, per l'adeguamento delle professionalità alle mutate esigenze del mercato del lavoro e alle necessità delle imprese.

Le parti individuano, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità, l'opportunità di indicare le seguenti linee di indirizzo per le esigenze formative del settore

- sensibilizzare ed incentivare le imprese alla valorizzazione delle risorse umane come strumento di competitività delle imprese
- promuovere e valorizzare la professionalità attraverso l'acquisizione di conoscenze specifiche in grado di rispondere alle esigenze di innovazione tecnologica di processo produttivo e di prodotto, di organizzazione del lavoro, legislative e di salute e sicurezza,
- incentivare i lavoratori nell'accrescimento delle competenze professionali, relazionali e trasversali al fine di rispondere alle esigenze del settore e prevenire l'obsolescenza della competenze professionali possedute. Predisposizione di adeguati moduli formativi per il coinvolgimento dei giovani nel percorso propedeutico all'inserimento nel settore utilizzando anche forme di apprendimento attraverso l'apprendistato e alternanza scuola lavoro,
- predisposizione di appositi progetti che si prefiggano di avvicinare la domanda e l'offerta sul mercato del lavoro e moduli specifici per i lavoratori stranieri
- predisposizione di linee guida che favoriscano l'intreccio fra le varie possibilità formative sia a domanda individuale sia quella derivante da piani formativi aziendali, attraverso la definizione del catalogo dell'offerta formativa di settore.
- riqualificazione del personale quale mezzo per contribuire al superamento di situazioni di difficoltà di mercato e al fine di prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale.

Le parti, riferendosi alle previsioni di leggi e degli accordi interconfederali in materia di formazione professionale, intendono concordemente rapportarsi con Fondimpresa - fondo interprofessionale per la formazione continua.

A tale proposito si farà riferimento alle regole che definiscono l'operatività di Fondimpresa, che prevedono, a seconda dei casi, intese di carattere generale a livello territoriale o a livello aziendale.

Particolare attenzione dovrà essere posta alla materia di igiene, salute, sicurezza e ambiente, secondo le modalità previste dalla legislazione nazionale e regionale in materia.

A tal fine viene demandato al Comitato Paritetico Nazionale la predisposizione delle linee guida aderenti ai bisogni specifici del settore da sottoporre agli attori della formazione professionale e alle imprese e ai lavoratori. In carenza di determinazioni da parte del CPN, potranno essere definite a livello territoriale tra le parti le linee guida di cui sopra.

Il CPN ha inoltre il compito di monitorare l'evoluzione legislativa a livello Comunitario e Nazionale, assumendone gli obiettivi da implementare nei piani di formazione, le metodologie formative, di coinvolgimento e partecipazione al fine di proporre un catalogo formativo di settore da offrire alle imprese, ai lavoratori anche delle realtà produttive meno strutturate.

Il CPN potrà individuare certificazioni specifiche di riconoscimento delle professionalità a seguito dell'acquisizione di competenze derivanti da percorsi formativi.

Il CPN potrà anche studiare tipologie di libretti che attestino il percorso formativo-professionale dei lavoratori, da diffondere a livello territoriale.

Le parti data la particolare importanza della formazione professionale definiranno entro tre mesi dalla stipula del CCNL le modalità per lo svolgimento dell'attività inerente alla Formazione Professionale all'interno del CPN anche attraverso

l'istituzione di un gruppo di lavoro ristretto che produrrà le sintesi al Comitato per le necessarie deliberazioni.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Le parti, nel ribadire l'esigenza del rispetto delle norme di legge in materia di ambiente e di sicurezza del lavoro, esamineranno, nell'ambito dell'attività del Comitato Paritetico Nazionale (CPN) prevista dal vigente C.c.n.l., le proposte di legge e le iniziative di carattere normativo di interesse per il settore lapideo che venissero avanzate in Italia o nell'ambito della CEE. Ciò con particolare riguardo alla possibilità di individuare linee di indirizzo comune che servano da orientamento per gli Organismi legislativi o amministrativi, anche con particolare riferimento alle cave. Analoghe linee di indirizzo comune saranno ricercate nei confronti delle Autorità locali (Regioni, Province, ecc.).

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

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

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

In tale ambito verrà anche esaminato il Protocollo Nepsi e le relative implicazioni.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Verrà inoltre data applicazione alle disposizioni contenute nel D.Lgs 123/2007 e successive modifiche ed integrazioni.

Le parti concordano inoltre di dare attuazione a quanto previsto all'art. 48 del Testo unico del 2008 su salute e sicurezza sul lavoro in materia di RLST.

Le parti si danno atto che quanto stabilito nel presente accordo realizza le finalità previste dall'art. 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300, in materia di ricerca, elaborazione ed attuazione delle misure idonee a tutelare la salute e la integrità fisica dei lavoratori.

Le parti a livello territoriale effettueranno confronti periodici al fine di analizzare e monitorare la presenza di RLS nelle singole unità produttive con l'obiettivo della loro diffusione. A tale proposito le Aziende, all'atto della nomina, comunicheranno i nominativi degli RLS ai Comitati paritetici territoriali di carattere intersettoriale o di settore, i quali, a seguito del relativo censimento, si attiveranno al fine di cercare di favorire la nomina nelle unità carenti. La predetta comunicazione verrà inviata anche alla segreteria del CPN.

Le parti, alla luce di quanto previsto dal DLgs. 626/1994 e successive modifiche ed integrazioni, potranno costituire (con l'esclusione di quelle aree ove già presenti in conseguenza di accordi territoriali) Comitati Paritetici Provinciali (C.P.P.), con i compiti di seguito definiti:

adempiere alle disposizioni di cui all'articolo 20 del decreto legislativo n. 626 del 1994 e successive modifiche ed integrazioni;

- orientare e promuovere di iniziative formative nei confronti dei lavoratori;
- verificare i fabbisogni formativi specifici del territorio connessi all'applicazione delle norme in materia di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro e proporli ai soggetti interessati;
- promuovere l'informazione e la formazione dei soggetti interessati sul tema della salute e della sicurezza sul lavoro;
- promuovere la formazione dei R.L.S., predisponendo appositi moduli formativi;
- elaborare, tenendo conto delle linee guida del CPN, progetti formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro e promuoverne la realizzazione anche in collaborazione con Regioni e gli altri Enti territoriali, adoperandosi altresì per il reperimento delle necessarie risorse finanziarie pubbliche, anche a livello comunitario;
- assumere interpretazioni univoche su tematiche in materia di sicurezza in genere, che, se unanimemente condivise e formalizzate, costituiranno pareri ufficiali dell'C.P.P. e, in quanto tali, saranno trasmessi al CPN;

- LM H. H. 2
- 1/1/1996 37122/101
- ricevere i verbali con l'indicazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nonché tutte le altre comunicazioni previste dal presente Ccnl;
 - orientare sulla corretta applicazione delle disposizioni legislative da parte delle aziende anche promuovendo, in collaborazione con gli enti preposti, le necessarie iniziative;
 - richiedere alle aziende notizie in merito all'attuazione dei progetti per la sicurezza;
 - individuare i settori maggiormente a rischio per determinare priorità di intervento.

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

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

1) Numero dei rappresentanti per la sicurezza:

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

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

2) Permessi:

Nelle aziende fino a 15 dipendenti al rappresentante spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 e successive modifiche ed integrazioni, permessi retribuiti pari a 18 ore annue, nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti nonché pari a 36 ore annue, nelle aziende o unità produttive che occupano da 6 a 15 dipendenti.

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

Nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 e successive modifiche ed integrazioni, i rappresentanti per la sicurezza, oltre ai permessi già previsti per le R.S.U., utilizzano permessi retribuiti pari a 52 ore annue per ogni rappresentante.

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

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

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

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

Nelle Aziende fino a 15 dipendenti, nel caso in cui sia stato eletto o designato il "rappresentante sindacale" di cui all'art. 46 del vigente C.c.n.l., il ruolo di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sarà assunto dal medesimo, previa ratifica dell'assemblea dei lavoratori.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tale indicazione deve essere ripetuta anche nella scheda elettorale.

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

Se tra i componenti la RSU non vi sono soggetti che erano originariamente candidati anche come rappresentanti per la sicurezza (o se non ve ne sono in numero sufficiente), si procede, per la copertura dei posti vacanti, ad una elezione a suffragio universale diretto ed a scrutinio segreto oppure mediante procedura di designazione, in occasione della prima assemblea convocata dalla RSU ai sensi dell'art. 20 della L. 20 maggio 1970, n. 300.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4) Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza:

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

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

Le parti alla luce di quanto previsto in materia di informazione/formazione per i lavoratori del D.Lgs. n. 626/94 e successive modifiche ed integrazioni, hanno provveduto ad individuare uno schema di programma di informazione/formazione, riportato nel quadro sinottico allegato (v. alleg. 5).

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

INQUADRAMENTO

Categoria CS.

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 e del personale addetto nel campo della manutenzione e riparazione (capo manutenzione);
- sorvegliante di cava ai sensi dei D.P.R. 9 aprile 1959 n° 128 e successive modifiche e integrazioni.
- operaio programmatore di macchine a guida computerizzata di sagomatura e lucidatura in curva che provvede alla programmazione tecnica, elaborazione e messa a punto dei programmi ed alla completa conduzione della macchina (programmatore sagomature-lucidatore su macchine computerizzate).
- operatore polivalente di escavatore e di pala, ciascuno di potenza superiore a 300 cv, contemporaneamente presenti in cava, che, oltre ad essere provvisto di adeguata patente, abbia acquisito o possieda l'esperienza necessaria per la conduzione di più macchine in ambienti gravosi, quali le cave di montagna, per la quale si richiedono particolari abilità tecnico-pratiche e che provveda alla ordinaria manutenzione del mezzo (operatore di grandi mezzi semoventi in cava, quali quelle di montagna);
- lavoratori che eseguono a regola d'arte, su modello, lavori ad alto contenuto artistico di riproduzione di opere, riproducendole da modello o disegno anche in scala (ornatista, figurista, fiorista, pannista, puntatore, sbozzatore, di lavori ad alto contenuto artistico).

-o-

I seguenti profili (adesso inquadrati in categoria F) vengono inquadrati in categoria E:

- lavoratori che compiono lavori di manovra, carico e scarico di materiali nel cantiere di lavorazione e nei depositi e/o provvedono, **anche collaborando**, alla sistemazione di blocchi sui carrelli dei telai, dietro istruzione **dell'addetto** (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 dei materiali e/o alla griglia di selezione o dell'impianto di selezione e frantumazione intervenendo per facilitare lo scorrimento dei nastri ed 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 ed al nastro trasportatore, addetto alla griglia, addetto alla sorveglianza dell'impianto di selezione e frantumazione, addetto al carico da silos);

-o-

Alla categoria CS viene attribuito il parametro 144.

L'indennità professionale di cui all'ultimo punto dell'art. 4.-*Classificazione del personale* cessa di essere corrisposta

Viene istituita una Commissione per individuare le novità in materia professionale, i cui lavori avranno inizio entro 6 mesi dalla firma del presente Accordo.

Art. 3. - Tutela della maternità

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

Alla lavoratrice assente per maternità, nei due mesi prima del parto e nei tre mesi ad esso successivi, o, in caso di diversa opzione, per il mese precedente il parto e per i quattro mesi successivi, sarà corrisposta l'intera retribuzione globale.

In caso di estensione, a norma di legge, oltre detti termini, del periodo di assenza obbligatoria, si applicherà il trattamento complessivamente più favorevole tra quello previsto dal presente contratto e quello stabilito dalla legge.

Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro facoltà di assorbire fino a concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dal presente articolo.

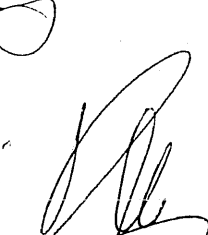
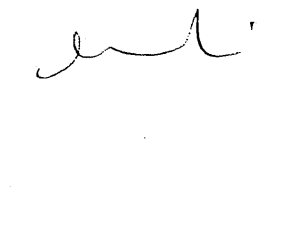
Nel caso in cui nel corso del periodo d'interruzione del servizio per gravidanza o puerperio intervenga malattia, si applicano le disposizioni di cui alla relativa regolamentazione a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa, sempreché dette disposizioni risultino più favorevoli alla lavoratrice.

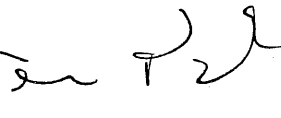
L'assenza per gravidanza e puerperio, nei limiti del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, festività, tredicesima mensilità, trattamento di fine rapporto).

[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including names like Pignatelli, and a circled number 18 at the bottom center.]

Agli artt.68, 84 e 97-Malattia, dopo l'8° comma aggiungere:

In caso di malattie oncologiche, emodialisi, infarto con esiti in cardiopatia ischemica instabile e trapianto di organi i periodi di cui ai due comma precedenti sono aumentati del 50 % . Nelle predette ipotesi è aumentata del 50% anche la durata dei periodi di trattamento economico di cui ai successivi comma 11° e 12°.

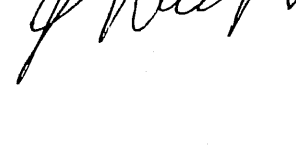



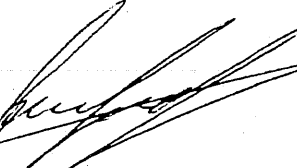






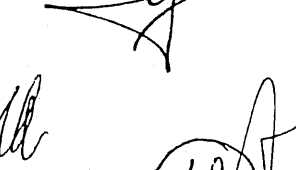










Art. nuovo *Distacco*

H-A

In materia di distacco si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 30 del D.Lgs 276/2003

ent LM

Ten Re

D

Duguet

AMWZ

lt

chitro

M

B

Im

mag

Prinow Lari

h

Im

Bif

h

h

h

Im

h

(20)

h

h

Dear Mother

1/6 A
EN



...elina la manutenzione degli impianti del ...

[Handwritten signatures and initials]

1. *[Signature]*
 2. *[Signature]*
 3. *[Signature]*
 4. *[Signature]*
 5. *[Signature]*
 6. *[Signature]*
 7. *[Signature]*
 8. *[Signature]*
 9. *[Signature]*
 10. *[Signature]*
 11. *[Signature]*
 12. *[Signature]*
 13. *[Signature]*
 14. *[Signature]*
 15. *[Signature]*
 16. *[Signature]*
 17. *[Signature]*
 18. *[Signature]*
 19. *[Signature]*
 20. *[Signature]*
 21. *[Signature]*
 22. *[Signature]*
 23. *[Signature]*
 24. *[Signature]*
 25. *[Signature]*
 26. *[Signature]*
 27. *[Signature]*
 28. *[Signature]*
 29. *[Signature]*
 30. *[Signature]*
 31. *[Signature]*
 32. *[Signature]*
 33. *[Signature]*
 34. *[Signature]*
 35. *[Signature]*
 36. *[Signature]*
 37. *[Signature]*
 38. *[Signature]*
 39. *[Signature]*
 40. *[Signature]*
 41. *[Signature]*
 42. *[Signature]*
 43. *[Signature]*
 44. *[Signature]*
 45. *[Signature]*
 46. *[Signature]*
 47. *[Signature]*
 48. *[Signature]*
 49. *[Signature]*
 50. *[Signature]*
 51. *[Signature]*
 52. *[Signature]*
 53. *[Signature]*
 54. *[Signature]*
 55. *[Signature]*
 56. *[Signature]*
 57. *[Signature]*
 58. *[Signature]*
 59. *[Signature]*
 60. *[Signature]*
 61. *[Signature]*
 62. *[Signature]*
 63. *[Signature]*
 64. *[Signature]*
 65. *[Signature]*
 66. *[Signature]*
 67. *[Signature]*
 68. *[Signature]*
 69. *[Signature]*
 70. *[Signature]*
 71. *[Signature]*
 72. *[Signature]*
 73. *[Signature]*
 74. *[Signature]*
 75. *[Signature]*
 76. *[Signature]*
 77. *[Signature]*
 78. *[Signature]*
 79. *[Signature]*
 80. *[Signature]*
 81. *[Signature]*
 82. *[Signature]*
 83. *[Signature]*
 84. *[Signature]*
 85. *[Signature]*
 86. *[Signature]*
 87. *[Signature]*
 88. *[Signature]*
 89. *[Signature]*
 90. *[Signature]*
 91. *[Signature]*
 92. *[Signature]*
 93. *[Signature]*
 94. *[Signature]*
 95. *[Signature]*
 96. *[Signature]*
 97. *[Signature]*
 98. *[Signature]*
 99. *[Signature]*
 100. *[Signature]*

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

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

In caso di trasferte di durata superiore alla settimana la comunicazione dell'invio in missione gli sarà recapitata con un anticipo di almeno 7 giorni.

Per le trasferte all'estero saranno previste le vaccinazioni dovute per legge.

Al lavoratore in missione spetta:

a) il rimborso delle spese di viaggio effettuate su mezzi normali di trasporto. 15 giorni di 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.

c) contestualmente all'invio in missione che comporti il pernottamento, un anticipo di entità pari alle spese ipotizzabili di cui ai punti a) e b), salvo successivo conguaglio, con obbligo di puntuale rendiconto e relative responsabilità

Al lavoratore in missione, qualora questa superi le 24 ore, deve essere corrisposta una 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 di orario. Tuttavia, se il lavoratore, nella sede dove si svolge la sua missione, espleta una attività controllabile dall'azienda e che comporti la 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.

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.

Ten P
U / 8 Lm J. H.
Lm pagotto Gm.
W M Co B O R
Brecht E. K. H.
P. A. S.
R. C. P.
H. P. N. S.
S. S. S.

Art. 18. - *Congedi*

A) Permessi per eventi e cause particolari

Dopo il nono comma aggiungere:

Al lavoratore in occasione della nascita del figlio sarà riconosciuto un giorno di permesso retribuito.

Handwritten signatures and initials on a lined background:

- Top left: *Don't know*
- Top center: *Lu*
- Top right: *Lu*
- Middle left: *Lu*
- Middle center: *Lu*
- Middle right: *Lu*
- Bottom left: *Lu*
- Bottom center: *Lu*
- Bottom right: *Lu*

Unificare la normativa operai, intermedi ed impiegati e spostare nella parte generale

Art. (ex. 74. op, 87 int e 100 imp.) - *Provvedimenti disciplinari e risarcimento dei danni*

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

I provvedimenti disciplinari sono i seguenti:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa fino al massimo di tre ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla paga fino al massimo di tre giorni.

Il datore di lavoro non potrà adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione dovrà essere effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni per scritto od anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato, ovvero di un componente la Rappresentanza sindacale.

La comminazione del provvedimento dovrà essere comunicata per iscritto.

Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione sindacale alla quale si è iscritto o a cui conferisce mandato, la procedura di cui all'art. 40 (Reclami e controversie).

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

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

Le trattenute per il risarcimento di danni saranno fissate in relazione al danno arrecato ed alle circostanze in cui si è verificato, e saranno contestate 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 della legge 20.5.1970, n. 300.

Art. (ex. 75 op.)- *Multe e sospensioni*

Incorre nei provvedimenti di multa il dipendente:

- 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 contratto collettivo o che commetta mancanze che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene.

L'importo delle multe disciplinari sarà versato all'Inps.

In caso di maggiore gravità o di recidiva, il lavoratore incorre nel provvedimento della sospensione.

La sospensione si può anche 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 lettere a), b), e c).

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

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. 68.

Per le procedure in materia di provvedimenti di cui al presente articolo, si fa riferimento a quanto espressamente previsto dall'art. 7 della legge 20.5.1970, n. 300.

Art. - *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 od 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 cinque volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;

b) insubordinazione ai superiori;

c) condanna ad una pena detentiva, comminata 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'articolo 75 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 alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti.

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

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, per le procedure in materia di provvedimenti di cui al presente articolo si fa riferimento a quanto espressamente previsto dall'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, in materia di contestazione delle mancanze. **In caso di licenziamento per mancanze di gravità tale da non consentire la permanenza al lavoro, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelativa non disciplinare del lavoratore con effetto immediato per un periodo massimo di 6 giorni. Durante tale periodo verrà esperita la procedura di contestazione delle mancanze. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.**

Handwritten signatures and initials:

- Top left: "Lm"
- Top center: "u"
- Top right: "Pb"
- Middle left: "tan V"
- Middle center: "Cecilia"
- Middle right: "H/H"
- Bottom left: "Gm"
- Bottom center: "Pignatt"
- Bottom right: "BW"
- Bottom left (large): "Gm"
- Bottom center (large): "Gm"
- Bottom right (large): "P"
- Bottom left (small): "H"
- Bottom center (small): "H"
- Bottom right (small): "H"
- Bottom left (small): "H"
- Bottom center (small): "H"
- Bottom right (small): "H"
- Bottom left (small): "H"
- Bottom center (small): "H"
- Bottom right (small): "H"
- Bottom left (small): "H"
- Bottom center (small): "H"
- Bottom right (small): "H"

Previdenza complementare

In materia di previdenza complementare si richiamano gli accordi nazionali sottoscritti (v. all. 4), 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 decorre dal momento in cui, in base alle normative vigenti, il Fondo è divenuto operativo per il settore materiali lapidei, la contribuzione è fissata nelle seguenti misure **a decorrere dal 1° maggio 2008**:

T.F.R.

- Lavoratori occupati dopo il 28 aprile 1993, che aderiscono al Fondo: 100% del T.F.R. che verrà maturato a partire dalla decorrenza dell'obbligo di versamento;
- lavoratori occupati prima del 28 aprile 1993 che aderiscono al Fondo: 40% del T.F.R. che verrà maturato annualmente.

Quota contribuzione:

Le aliquote contributive paritetiche a carico dell'azienda e del lavoratore sono fissate nell'1,20% della retribuzione utile per il calcolo del TFR.

Le contribuzioni volontarie versate dai lavoratori continueranno ad essere calcolate sulla retribuzione commisurata al valore del minimo gabellare, indennità di contingenza ed E.d.r. di spettanza dei predetti lavoratori.

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

[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including "Pignatti", "D. V. 20", and a circled number "27".]

Assistenza sanitaria integrativa

Le parti convengono di istituire una Commissione Tecnica Paritetica ai fini di approfondire le tematiche relative alla costituzione e/o adesione ad un fondo nazionale di assistenza sanitaria integrativa settoriale o intersettoriale per la erogazione ai lavoratori dipendenti di prestazioni sanitarie integrative di quelle assicurate dal SSN.

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

La commissione consegnerà alle parti stipulanti una dettagliata relazione entro il 31/12/2009.

Le parti sono impegnate a definire la quota di contribuzione a carico dell' impresa , che potrà arrivare fino ad un importo massimo di 5,00 euro mensili e potrà avere effetto successivamente al 31/3/2012 a condizione che a tale data sia stata concordata la soluzione da adottare per i dipendenti del settore in tema di assistenza sanitaria integrativa.

[Handwritten signatures and scribbles]

Art. 13. - *Contratto a tempo determinato*

Prima del primo comma aggiungere:

Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato

el.

W

11

Terrell

Receives Lic by

Benjamin Franklin

Uts



Dezember

A large, stylized handwritten signature in black ink, likely belonging to J. Edgar Hoover, is written across the middle of the page. The signature is highly cursive and overlaps with the typed text below it.

John H. 1. R. (29)

1000



Da inserire nella parte comune – sostituisce gli artt. 54-80 -92

Art. – Periodo di prova

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

categoria F : 20 giorni di effettiva prestazione lavorativa;
categoria E: 30 giorni di effettiva prestazione lavorativa;
categoria D: 40 giorni di effettiva prestazione lavorativa;
categoria C :60 giorni di effettiva prestazione lavorativa;
categoria CS: 70 giorni di effettiva prestazione lavorativa;
categoria B: 80 giorni di effettiva prestazione lavorativa;
categoria A, categoria AS- Quadri:130 giorni di effettiva prestazione lavorativa;

In caso di contratto a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi, il periodo di prova sarà ridotto del 50%.

Il periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione.

Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro potrà aver luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle parti, senza motivazione e senza l'obbligo di preavviso e di indennità sostitutiva.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi previsti dal presente contratto, salvo che non sia diversamente disposto dal contratto medesimo..

In caso di risoluzione del rapporto, ad iniziativa di una delle due parti, nel corso del periodo di preavviso o alla fine dello stesso, l'azienda corrisponderà la retribuzione relativa al periodo di servizio effettivamente prestato.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro un mese.

Terminato il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione diviene definitiva e l'anzianità decorrerà dal primo giorno dell'assunzione in prova a tutti gli effetti del presente contratto.

Signature

30

Bevilacqua

PREMIO APPLICABILE ALLE IMPRESE DI CUI ALL'ULTIMO COMMA DELL'ART. 22

(Tale premio è da aggiungere agli importi congelati di cui all'ottavo comma dell'art. 22)

Cat.	Decorrenza 1/4/2008 € mensili
AS	14,00
A	12,88
B	10,50
CS	10,08
C	9,94
D	8,96
E	8,26
F	7,30

Cat.	Decorrenza 1/4/2009 € mensili
AS	15,20
A	13,98
B	11,40
CS	10,94
C	10,44
D	9,73
E	8,97
F	7,60

[Handwritten signatures and notes covering the bottom half of the page, including names like "Pagnotti", "L.M. Pagnotti", and various initials.]



[Signature]

Wend. 18

UNA TANTUM

Ai lavoratori in forza alla data del 17 aprile 2008 è corrisposto un importo forfetario di €150,00 lordi, suddivisibili in quote mensili in relazione alla durata del rapporto di lavoro nel periodo 1° gennaio 2008-31 marzo 2008. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

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

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

Il suddetto importo verrà erogato con le competenze di retribuzione del mese di aprile 2008, 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° gennaio 2008-31 marzo 2008 saranno considerate utili ai fini dell'importo di cui sopra.

Ai lavoratori che nel periodo 1° gennaio 2008-31 marzo 2008 abbiano fruito di trattamenti di CIG, di riduzione di orario di lavoro per contratti di solidarietà e/o di altre prestazioni economiche previdenziali, l'importo dell'Una Tantum sarà corrisposto secondo le disposizioni vigenti in materia.

[Handwritten signatures and scribbles]

Art. 53. DECORRENZA E DURATA

Salvo le decorrenze particolari previste per singoli istituti, il presente contratto decorre dal 1° aprile 2008 ed avrà vigore fino a tutto il 31 marzo 2012; per la parte economica il primo biennio avrà vigore fino a tutto il 31 marzo 2010

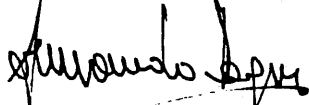
Esso si intenderà automaticamente prorogato di anno in anno se non verrà disdetto tre mesi prima della scadenza, con lettera raccomandata A.R..

[Handwritten signatures and scribbles]

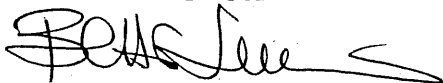
Roma, 17 aprile 2008

Confindustria Marmo e Feneal Uil, Filca Cisl, Fillea Cgil nazionali convengono di incontrarsi, a partire dalla sottoscrizione dell' accordo di rinnovo del ccnl 2004, per definire, entro giugno 2008, i profili professionali relativi alla normativa dell'apprendistato professionalizzante.

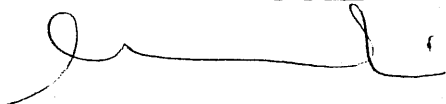
FENEAL UIL



FILCA CISL



FILLEA CGIL



CONFINDUSTRIA MARMO

