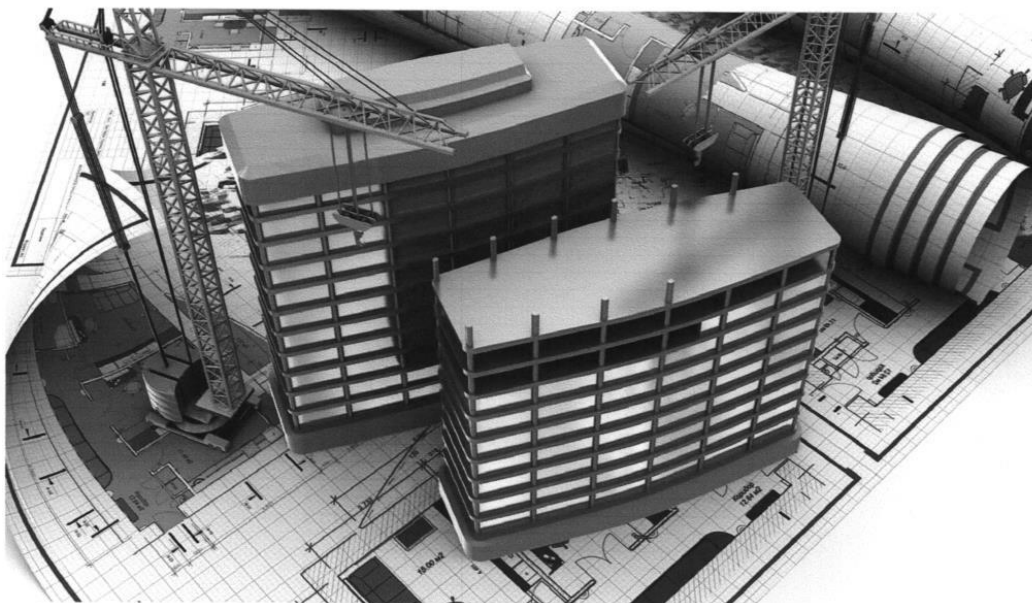


CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER GLI ADDETTI DELLE IMPRESE DEL SETTORE EDILE E ATTIVITA' AFFINI

[In Vigore dal 1 Febbraio 2017 al 31 Gennaio 2020]



a.d.l.i.
associazione datori di lavoro italiani

 **ASSIDAL**
Associazione Sindacale Datori di Lavoro
L'Associazione degli Associati

 **FAMAR**
confamar

 **FLS**
confamar



CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER GLI ADDETTI DELLE IMPRESE DEL SETTORE EDILE E ATTIVITA' AFFINI

La presente edizione di stampa del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti di Aziende del Settore "Edili e attività affini" è stata autorizzata dalle Organizzazioni firmatarie:

A.D.L.I. ASSIDAL FIRAS_SPP FAMAR FLS

- A.D.L.I. Associazione Datori di Lavoro Italiani
Via Noventana, 3 – 35027 Noventa Padovana (PD)
- ASSIDAL Associazione Sindacale Datori di Lavoro
Via L'Aquila, 9 - 65121 Pescara (PE)
- FIRAS_SPP Federazione Italiana Responsabili Addetti Sicurezza – Servizio di Prevenzione e
Protezione
Piazza Istria, 2 00198 – Roma (RM)
- aderente C.I.U.
- FAMAR Federazione Autonoma dei Movimenti Associativi di Rappresentanza
Piazza G. Marconi, 15 00198 – Roma (RM)
- assistita da
- CONFAMAR Confederazione Autonoma dei Movimenti Associativi di Rappresentanza dei
Lavoratori e dei Consumatori
- FLS Federazione Lavoratori Stranieri
Corso San Felice Fortunato, 208 36100 - Vicenza (VI)
- assistita da
- CONFAMAR Confederazione Autonoma dei Movimenti Associativi di Rappresentanza dei
Lavoratori e dei Consumatori



L'anno 2017, il giorno 1 del mese di Febbraio, presso la sede operativa della FAMAR Nazionale in Roma, Piazza G. Marconi, 15

Tra

A.D.L.I.: rappresentata dal Presidente Carlo Parlangei ed una delegazione composta dai consiglieri Giuseppina Filieri, Mattia Mingardo, Gabriele Orlando, Simone Ascolese

ASSIDAL: rappresentata dal Presidente Giuseppe Ciarcelluto ed una delegazione composta dal Vicepresidente Massimo Forestiero

e

FIRAS_SPP: rappresentata da Marco Belfiglio su delega del Segretario Generale ed una delegazione composta da Domenico Savino responsabile settore edilizia FIRAS_SPP

aderente C.I.U.

FAMAR: Federazione Autonoma dei Movimenti Associativi di Rappresentanza rappresentata dal Segretario Generale Sig. Mirko Maule, dai segretari territoriali e i coordinatori nazionali Marco Adami, Mary Afrifa, Adriano Antocci, Giuseppe Baglione, Moreno Baran, Luca Barbera, Anna Baron, Nevena Batocanin, Elena Bertocco, Luigi Bertola, Michela Bicego, Mario Bordin, Ruggero Bocchesin, Giuseppe Bonfiglio, Giamaica Boscolo, Francesco Castoro, Antonio Giuseppe Carraro, Giorgio Castagnaro, Lucia Cavaliere, Giuseppe Cirino, Vittorino Colosimo, Sara Corsini, Chiaraa Crestani, Giuseppe Crestani, Cesare Costa, Andrea Dainese, Enzo Dal Masso, Antonio Deiana, Giusy Del Gatto, Claudia De Sario, Francesco Di Lernia, Antonella Di Pierro, Denis Duca, Enrico Epifani, Margherita Caterina Fabbris, Adriano Franceschini, Valeria Gechele, Vanessa Gioia, Stefano Gobetti, Mile Jovanovic, Ivana Karamarko, Samuel Evans Kofie, Abena Mabel Kwateng, Marco Lain, Giorgio Lazzarotto, Tiziana Lazzarotto, Denis Luccioli, Fiorella Maggiane, Michela Mantovan, Cristiano Marchioro, Alberto Mauri, Antonino Mennone, Paola Militello, Lucia Meleleo, Alexandra Moldovani, Bhabna Pal, Giovanni Paniccia, Gianfranco Perlotto, Michele Raineri, Marco Rizzo, Krizstina Roth, Lugia Santin, Mariella Sala, Roberto Schiavo, Moira Simionato, Arita Simonovic, Riccardino Spada, Maria Tessari, Sonia Turchetto, Urbano Tozzi, Borman Udin, Costantino Vaidanis, Marco Vallone, Daniela Valpiana, Felice Salvatore Vettore, Rinaldo Verlatto, Valentina Antonia Vicentini Mara, Barbara Zarpellon, Maddalena Zorzan, Elga Zuccoli, Anna Zuffolato.

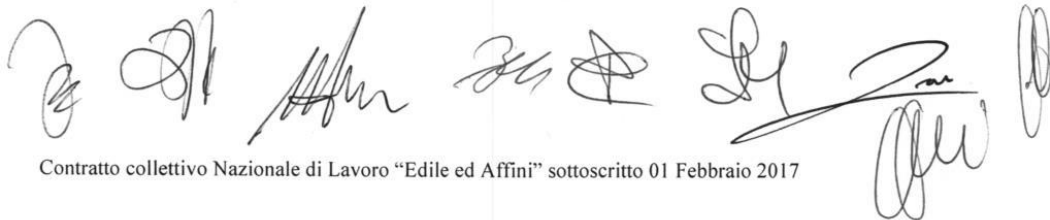
con l'assistenza di:

CONFAMAR Confederazione Autonoma dei Movimenti ed Associazioni di Rappresentanza dei lavoratori e dei consumatori rappresentata dal Segretario Generale Lorenzo Zaffonato

FLS Federazione Lavoratori Stranieri rappresentata da Enrico Zilio su delega del Segretario Generale

con l'assistenza di:

CONFAMAR Confederazione Autonoma dei Movimenti ed Associazioni di Rappresentanza dei lavoratori e dei consumatori rappresentata dal Segretario Generale Lorenzo Zaffonato

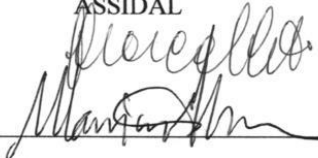


SI STIPULA

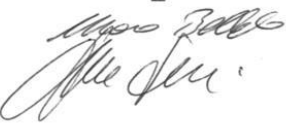
Il CCNL per i dipendenti delle Aziende esercenti attività nel settore dell'"Edilizia ed Affini", con validità 01 Febbraio 2017 – 31 Gennaio 2020

ADLI A.D.L.I.
Assoc. Datori di Lavori Italiani
Viale della Navigazione Interna, 79
35129 - Padova (PD)
C.F. 92278440281


ASSIDAL



FIRAS_SPP aderente C.I.U.



FAMAR



F.L.S.
F.L.S.
LAVORATORI STRANIERI



CONFAMAR



Sfera di applicazione

Il presente contratto vale in tutto in territorio nazionale per i dipendenti delle imprese che operano nel settore delle costruzioni edili ed affini e, in particolare nelle seguenti attività`:

- costruzioni edili e cioè` costruzioni di fabbricati ad uso pubblico e privato, nonché` le opere necessarie al completamento ed alle rifiniture delle costruzioni stesse compresi gli scavi di fondazione, le armature, le incastellature, le carpenterie in legno ed in ferro, l'impianto e il disarmo di cantieri e di opere provvisionali in genere, il carico, lo scarico e lo sgombero dei materiali;
- intonacatura, tinteggiatura, sabbiatura, verniciatura, laccatura, doratura, argentatura e simili;
- decorazione e rivestimenti in legno, metallo, gesso, stucco, pietre naturali o artificiali, linoleum e simili, materie plastiche, piastrelle, mosaico ed altri rivestimenti, applicazione di tappezzerie;
- pavimentazione in cemento, marmette, marmo, bollettonato, seminato, gomma, linoleum, legno, pietre naturali;
- preparazione e posa in opera di manti impermeabilizzanti di asfalto, bitume, feltri, cartoni, ecc. con eventuale sottofondo di materiali coibenti;
- posa in opera di manti impermeabilizzanti di asfalto, bitume, feltri, cartoni, ecc. con eventuale sottofondo di materiali coibenti;
- posa in opera di attrezzature varie di servizio;
- lavori murali per installazione e rimozione di impianti, macchinari ed attrezzature degli edifici;
- spolveratura, raschiatura, pulitura in genere di muri, monumenti e facciate di edifici, sgombero della neve dai tetti;
- costruzione e demolizione di fognature, pozzi neri o perdenti, fosse biologiche, impianti di depurazione, ecc.;
- pozzi d'acqua (scavati, trivellati o realizzati con sistema autoaffondante) per uso potabile, industriale o irriguo;
- costruzione, manutenzione ed irrigazione di campi sportivi, parchi, giardini e simili;
- costruzione od installazione di cisterne e serbatoi interrati (in metallo, in cemento armato, ecc.) compresa la demolizione, per il contenimento di liquidi di qualsiasi specie;
- costruzione, manutenzione, riparazione e demolizione di strade, compreso lo sgombero della neve ed altri materiali;
- costruzione, manutenzione e demolizione di strade ferrate e tranvie;
- messa in opera di pali, tralicci e simili;
- costruzione di linee elettriche e telefoniche;
- scavi e rinterri e opere murarie per stesura di cavi e tubazioni di acqua, gas, telefonia, ecc.;
- realizzazione di opere di bonifica montana e valliva, di zone paludose e di terreni allagabili;
- costruzione di opere marittime, lacuali e lagunari in genere;
- movimenti di terra e cioè` scavi (anche per ricerche archeologiche e geognostici, preparazione di aree fabbricabili, terrapieni e simili);
- esecuzione di segnaletica stradale orizzontale - posa in opera di segnaletica.
- attività affini ed ausiliarie alle suindicate.



Indice:

Art. 1 - Assunzione	pag. 8
Art. 2 - Periodo di prova	pag. 8
Art. 3 - Documenti, residenza e domicilio	pag. 9
Art. 4 - Contratto di lavoro a tempo determinato	pag. 9
Art. 5 - Part-time	pag. 10
Art. 6 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni	pag. 11
Art. 7 - Consegna dei documenti alla cessazione del rapporto di lavoro	pag. 11
Art. 8 - Indennità in caso di morte	pag. 12
Art. 9 - Trattamento di fine rapporto	pag. 12
Art. 10 - Assemblea	pag. 12
Art. 11 - Permessi sindacali	pag. 13
Art. 12 - Costituzione e tutela della Rappresentanza sindacale aziendale	pag. 13
Art. 13 - Referendum	pag. 13
Art. 14 - Istituto di patronato ed assistenza fiscale	pag. 14
Art. 15 - Versamento dei contributi sindacali	pag. 14
Art. 16 - Procedura di raffreddamento per prevenire e risolvere i conflitti collettivi	pag. 14
Art. 17 - Procedure di conciliazione e arbitrato per le controversie individuali o plurime	pag. 15
Art. 18 - Inscindibilità delle disposizioni contrattuali	pag. 15
Art. 19 - Decorrenza e durata	pag. 15
Art. 20 - Clausola di responsabilità	pag. 16
Art. 21 - Classificazione del personale	pag. 17
Art. 22 - Entrata ed uscita in azienda	pag. 28
Art. 23 - Contrazione temporanea dell'orario di lavoro	pag. 28
Art. 24 - Recuperi produttivi	pag. 29
Art. 25 - Orario di lavoro	pag. 29
Art. 26 - Personale con orario di lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia	pag. 30
Art. 27 - Orario di lavoro dei minori	pag. 30
Art. 28 - Permessi annui retribuiti	pag. 31
Art. 29 - Lavoro straordinario, notturno e festivo	pag. 32
Art. 30 - Flessibilità dell'orario di lavoro	pag. 33
Art. 31 - Ferie	pag. 34
Art. 32 - Festività	pag. 35
Art. 33 - Trasferte	pag. 36
Art. 34 - Trasferimenti	pag. 36
Art. 35 - Ambiente di lavoro - igiene e Sicurezza	pag. 36
Art. 36 - Indumenti di lavoro	pag. 39
Art. 37 - Rapporti in azienda	pag. 40
Art. 38 - Commissione paritetica nazionale di studio sull'utilizzo dei sistemi informatici aziendali e tutela della privacy	pag. 41
Art. 39 - Divieti	pag. 41
Art. 40 - Vendita libri e riviste	pag. 41
Art. 41 - Visite di inventario e di controllo	pag. 41
Art. 42 - Norme speciali	pag. 41
Art. 43 - Reclami e controversie	pag. 42



Art. 44 - Provvedimenti disciplinari	pag. 42
Art. 45 - Ammonizioni scritte, multe e sospensioni	pag. 43
Art. 46 - Licenziamenti per mancanze	pag. 44
Art. 47 - Sospensione cautelare non disciplinare	pag. 46
Art. 48 - Commissione paritetica di conciliazione a livello nazionale	pag. 46
Art. 49 - Commissione pari opportunità	pag. 47
Art. 50 - Ente Bilaterale	pag. 48
Art. 51 - Organismo Paritetico	pag. 49
Art. 52 - Infortuni sul lavoro e malattie professionali	pag. 50
Art. 53 -Trattamento in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro	pag. 51
Art. 54 - Assenteismo	pag. 56
Art. 55 -Trattamento in caso di gravidanza e puerperio	pag. 56
Art. 56 - Conservazione del posto di lavoro in caso di accesso ai programmi terapeutici e di riabilitazione per gli stati di accertata tossicodipendenza	pag. 57
Art. 57 - Aspettativa e congedi per eventi e cause particolari	pag. 58
Art. 58 - Congedi parentali	pag. 59
Art. 59 - Congedo matrimoniale	pag. 60
Art. 60 - Diritto allo studio, formazione professionale, lavoratori studenti e congedi per la formazione	pag. 61
Art. 61 - Diritto allo studio - Congedo per la formazione	pag. 62
Art. 62 - Permessi per eventi e cause particolari	pag. 63
Art. 63 - Welfare integrativo	pag. 64
Art. 64 - Diffusione e sviluppo della bilateralità	pag. 64
Art. 65 - Forme di retribuzione	pag. 64
Art. 66 - Regolamento del lavoro a cottimo	pag. 65
Art. 67 - Mensilizzazione	pag. 66
Art. 68 - Corresponsione della retribuzione	pag. 66
Art. 69 - Minimi tabellari	pag. 66
Art. 70 -Aumenti periodici di anzianità	pag. 67
Art. 71 -Tredicesima mensilità	pag. 67
Art. 72 - 14° mensilità / mancata contrattazione di secondo livello	pag. 68
Art. 73 - Mense aziendali e indennità di mensa	pag. 68
Art. 74 - Indennità maneggio denaro - Cauzione	pag. 68
Art. 75 - Reclami sulla retribuzione	pag. 68
Art. 76 - Formazione professionale	pag. 69
Art. 77 - Lavoratori provenienti da altro CCNL	pag. 70
Art. 78 - Benefici fiscali accordi di secondo livello territoriali od aziendali	pag. 71
Art. 79 - Start-Up	pag. 71



Art. 1 - Assunzione

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

1. La tipologia del contratto di assunzione;
2. La data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato;
3. La sede di lavoro in cui presterà la sua opera;
4. La categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, le caratteristiche o la descrizione sommaria del lavoro e la retribuzione
5. La categoria giuridica di appartenenza, per i soli fini previsti dalla legislazione vigente;
6. L'indicazione dell'applicazione del presente Contratto collettivo di lavoro;
7. La durata del periodo di prova;
8. Le condizioni connesse alla tipologia del contratto di assunzione e tutte le altre eventuali condizioni concordate.

Al lavoratore sarà consegnata una copia del presente Contratto Collettivo di Lavoro, i moduli per l'autorizzazione al trattamento dei dati personali, ed ogni altra modulistica prevista dagli obblighi di legge e di CCNL.

Al lavoratore sarà altresì fornita adeguata informazione sui rischi e sulle misure di prevenzione e protezione adottate in conformità con le disposizioni di Legge.

Art. 2 - Periodo di prova

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a:

Gruppi Professionali	Durata Ordinaria	Durata Ridotta
4° 5°	2 mesi	1 mese
3°	3 mesi	2 mesi
1° e 2°	5 mesi	3 mesi

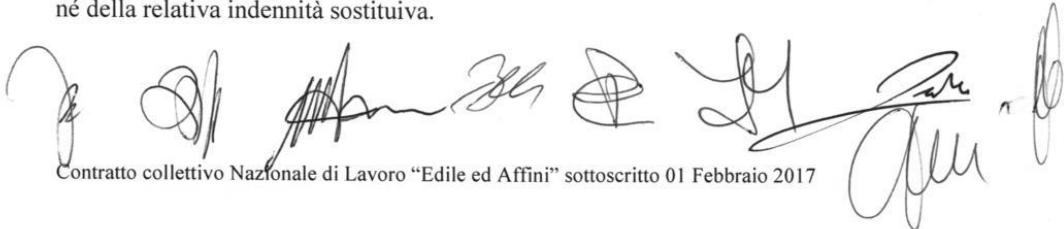
I periodi ridotti sono ridotti nelle misure sopra indicate per i lavoratori:

- a) che con identiche mansioni abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende;
- b) che abbiano completato presso altre aziende il periodo complessivo di apprendistato professionalizzante con riferimento allo stesso profilo professionale di assunzione.

Comunque per quanto concerne l'obbligo e la durata del periodo di prova fa testo soltanto la lettera di assunzione, fermi restando i limiti massimi previsti dal primo comma del presente articolo.

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 tre mesi.

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto di lavoro può aver luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti, e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso né della relativa indennità sostitutiva.



Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione del lavoratore diviene definitiva e l'azienda di servizio decorrerà a tutti gli effetti dal giorno dell'assunzione. Durante il periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi previsti dal presente Contratto. Qualora la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga per dimissioni o per licenziamento durante il periodo di prova, ovvero alla fine del periodo stesso, l'azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato integrando tale trattamento, in caso di lavorazione a cottimo, con il guadagno spettante per il lavoro eseguito.

Art.3 - Documenti, residenza e domicilio

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

- carta di identità o documento equipollente;
- libretto di lavoro o documento equipollente;
- tessere e libretti delle assicurazioni sociali, ove ne sia già previsto;
- certificato di residenza di data non anteriore a 3 mesi (l'interessato dovrà comunicare anche l'eventuale domicilio, ove questo sia diverso dalla residenza)

Ai sensi dell'art.659 del codice di procedura penale e nei limiti di cui all'art.8 della legge n.300 del 20 maggio 1970, il datore di lavoro potrà richiedere il certificato penale del lavoratore.

All'atto dell'assunzione il lavoratore esibirà, ove ne sia in possesso, la sezione del libretto personale sanitario e di rischio da compilarsi a cura dell'azienda.

Il datore di lavoro dovrà rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

Il lavoratore dovrà comunicare eventualmente successivi mutamenti di residenza e domicilio

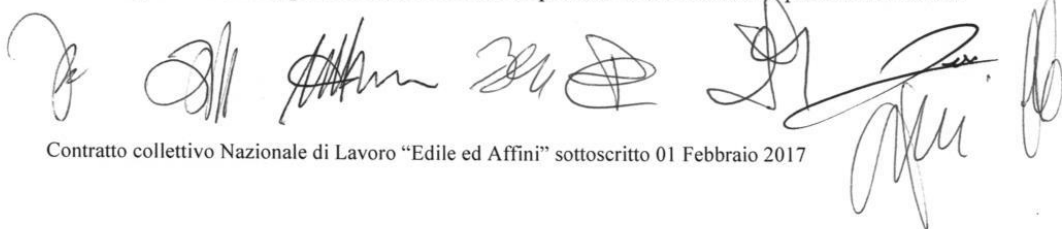
Art. 4 - Contratto di lavoro a tempo determinato

Fermo restando le disposizioni legislative in materia, ai lavoratori con contratto a tempo determinato spettano tutti i trattamenti previsti dal presente contratto collettivo ed ogni altro trattamento in atto in azienda, che siano compatibili con la natura del contratto a termine, in proporzione al periodo lavorativo prestato. Per i contratti con durata fino a 36 mesi, nell'ambito della durata dei contratti medesimi, i periodi di conservazione del posto e di trattamento economico previsti per i lavoratori con anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti si applicano secondo il principio di proporzionalità diretta.

I lavoratori con contratto a tempo determinato saranno formati in modo sufficiente ed adeguato in maniera di sicurezza e di salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni.

Le imprese informano i lavoratori operanti a tempo determinato dei posti vacanti a tempo indeterminato che si rendessero disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza. Tali informazioni possono essere fornite anche mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori. L'assunzione di lavoratori a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità paternità o parentale può essere anticipata fino a due mesi prima dell'inizio del congedo.

Nel caso di trasformazione a tempo indeterminato o di successiva assunzione a tempo indeterminato di lavoratore già impiegato a termine si terrà conto complessivamente di tutti i periodi di lavoro effettuati dal lavoratore presso il medesimo datore di lavoro, per lo svolgimento di mansioni equivalenti, ai fini dell'applicazione delle discipline in cui agli aumenti periodici d'anzianità e alla mobilità professionale, purché non interrotti da periodi di non lavoro superiori a 12 mesi.



Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine nella stessa Azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato che verranno effettuate nei 12 mesi successivi, a parità di mansioni e di competenze professionali.

Oltre a quanto previsto dalla Legislazione in materia, le parti concordano che sono attività stagionali e le attività caratterizzate dalla necessità ricorrente di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati e limitati periodi dell'anno; tali periodi saranno comunicati dalla Direzione aziendale alla Rappresentanza Sindacale Aziendale.

Art. 5 - Part-time.

Le parti stipulanti convengono sul principio che il lavoro a tempo parziale può costituire uno strumento funzionale alla flessibilità ed alla articolazione della prestazione di lavoro, in quanto applicato in rapporto alle esigenze dell'impresa ed all'interesse del lavoratore. Il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile e di un trattamento riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

Il rapporto di lavoro ad orario ridotto potrà essere di tipo orizzontale, verticale o misto.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è di tipo orizzontale quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro; è di tipo verticale quando l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, o dell'anno; è di tipo misto quando, attraverso una combinazione delle precedenti modalità, sono previste giornate ad orario ridotto limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno.

Contratti di lavoro a tempo parziale con superamento dell'orario normale giornaliero ma inferiore a quello contrattuale settimanale, potranno essere stipulati anche al fine di consentire una maggiore utilizzazione degli impianti; in tale ultimo caso e nel caso in cui il part-time verticale comprenda i giorni del fine settimana, l'attivazione sarà oggetto di esame congiunto con la Rappresentanza sindacale aziendale.

Il contratto di lavoro a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicati la durata della prestazione lavorativa e la collocazione temporale dell'orario di lavoro con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno così come previsto dalle norme vigenti, nonché le altre eventuali condizioni concordate.

In caso di assunzione di personale a tempo pieno e riconosciuto il diritto di precedenza nei confronti dei lavoratori con contratto a tempo parziale, a parità di mansioni, fatte salve le esigenze tecnico-organizzative.

Tutte le volte che l'orario concordato sia inferiore all'orario normale settimanale, è consentita la prestazione di lavoro supplementare in riferimento a specifiche esigenze tecniche o organizzative o produttive o amministrative, previa comunicazione alle Rappresentanze sindacali unitarie e salvo comprovati impedimenti individuali.

Il lavoro supplementare è consentito fino al raggiungimento delle 40 ore settimanali e per una quantità annua non superiore al 50 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale ed è compensato con una maggiorazione onnicomprensiva del 10% da computare su gli elementi utili al calcolo delle maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo.



Art. 6 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni.

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della categoria professionale cui appartiene il lavoratore.

Anni di servizio	1° e 2° Gruppo professionale	3° e 4° Gruppo professionale	5° Gruppo professionale
Fino a 5 anni	2 mesi	1 mese	10 giorni
Oltre 5 e fino a 10	3 mesi	2 mesi	15 giorni
Oltre i 10 anni	4 mesi	2 mesi e 15 giorni	1 mese

I termini di disdetta decorrono dal giorno del ricevimento dell'atto di dimissioni o di licenziamento e il periodo di preavviso si calcola dal giorno successivo.

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

Anni di servizio	1° e 2° Gruppo professionale	3° e 4° Gruppo professionale	5° Gruppo professionale
Fino a 5 anni	2 mensilità	1.5 mensilità	0.33 mensilità
Oltre 5 e fino a 10	3 mensilità	2 mensilità	0.50 mensilità
Oltre i 10 anni	4 mensilità	2.5 mensilità	1 mensilità

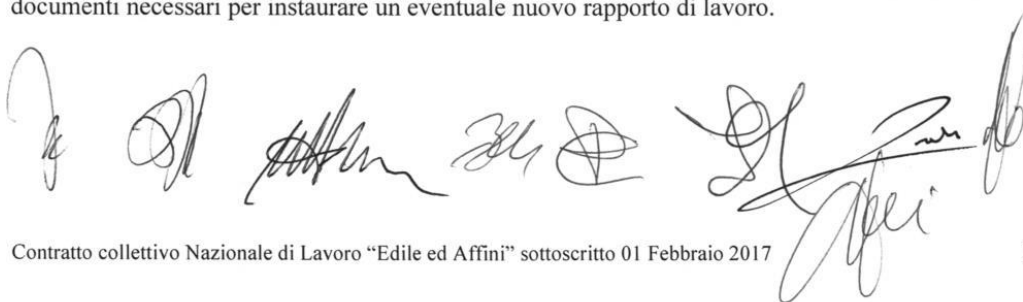
Durante il compimento del periodo di preavviso in caso di licenziamento l'azienda concederà al 1 lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi 3 saranno stabilite dalla Direzione in rapporto all'esigenza dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate per iscritto.

Art. 7 - Consegna dei documenti alla cessazione del rapporto di lavoro.

Entro il giorno successivo all'effettiva cessazione del rapporto di lavoro l'azienda metterà a disposizione del lavoratore per il ritiro i documenti dovutigli, regolarmente aggiornati, ed il lavoratore rilascerà regolare ricevuta.

Ferme restando le disposizioni di legge, qualora per circostanze eccezionali indipendenti dalla volontà dell'imprenditore, questi non fosse in grado di consegnare i documenti, dovrà rilasciare al lavoratore una dichiarazione scritta che serva di giustificazione al lavoratore stesso per richiedere i documenti necessari per instaurare un eventuale nuovo rapporto di lavoro.



Art. 8 - Indennità in caso di morte

In caso di morte del lavoratore, l'indennità sostitutiva del preavviso ed il trattamento di fine rapporto, saranno corrisposte secondo le disposizioni previste nell'art. 2122 del Codice civile, così come modificato dalla sentenza n. 8 del 19 gennaio 1972 della Corte costituzionale.

Art. 9 - Trattamento di fine rapporto.

All'atto della risoluzione del rapporto, l'azienda corrisponderà al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi secondo quanto disposto dall'art. 2120 del Codice civile e dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, dal Decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 e successive modifiche; il pagamento del trattamento di fine rapporto avverrà entro 30 giorni dalla data di pubblicazione dell'indice Istat da utilizzare ai fini della rivalutazione del fondo t.f.r.

DICHIARAZIONE VERBALE

Le parti, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 Codice civile, convengono che la retribuzione, comprensiva delle relative maggiorazioni, afferente alle prestazioni di lavoro effettuate oltre il normale orario di lavoro è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Art. 10- Assemblea

L'esercizio del diritto di assemblea di cui all'art. 20 della legge 20 maggio 1970 n. 300 avrà corso nel rispetto delle seguenti regole:

- le assemblee possono essere indette nel limite complessivo di 10 ore annue
- la convocazione dell'assemblea sarà comunicata in forma scritta alla Direzione aziendale con preavviso di almeno 2 giorni lavorativi e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno, che potrà riguardare esclusivamente materie di interesse sindacale e del lavoro;
- le assemblee saranno convocate di norma alla fine o all'inizio di ciascun turno di lavoro o collegata alla pausa refezione;
- per ragioni di carattere tecnico organizzativo, al fine di non compromettere la competitività e l'efficienza aziendale, le assemblee dovranno essere indette per la generalità dei lavoratori;
- lo svolgimento dell'assemblea dovrà aver luogo comunque con modalità che tengano conto della esigenza di garantire la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti.

Nella stessa comunicazione di convocazione dell'assemblea dovranno essere indicati i nominativi dei dirigenti esterni della Organizzazione sindacale territoriale e nazionale firmataria del presente contratto collettivo.

L'eventuale richiesta di avvalersi di materiali audiovisivi deve essere inoltrata all'azienda nella stessa comunicazione di convocazione dell'assemblea ed a riportare i mezzi audiovisivi utilizzati fuori dall'azienda al termine dell'assemblea.



Art. 11 - Permessi sindacali

I dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali potranno fruire di permessi sindacali retribuiti interni ed esterni nella misura di 8 ore al mese previsti dall'art. 23 della legge 20 Maggio 1970 n° 300; eventuale monte ore aggiuntivo verrà discusso ed eventualmente concordato dalle parti firmatarie nell'ambito della costituzione dell'Ente Bilaterale di cui all'art. 50 e delle sue auspiccate articolazioni territoriali.

Potranno inoltre accedere a permessi sindacali nella misura di 8 ore retribuite al mese previsti dall'art. 30 della legge 20 maggio 1097 n. 300 i componenti degli organi dei direttivi provinciali e nazionali della

Organizzazione Sindacale firmataria il presente contratto collettivo.

I nominativi dei componenti dei direttivi provinciali e nazionali di cui al comma precedente, titolari dei permessi di cui sopra, dovranno essere comunicati con apposito elenco alla Direzione aziendale all'inizio di ogni anno; eventuali variazioni all'elenco dovranno essere comunicati tempestivamente.

I dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali, salvo comprovati casi di urgenza, dovranno chiedere il permesso sindacale retribuito con un preavviso minimo di 24 ore, se interno, e di 48 ore se esterno.

La richiesta di permessi retribuiti esterni a favore dei componenti degli organi direttivi di cui al secondo comma del presente articolo, dovrà essere presentata dalla relativa Organizzazione sindacale alla Direzione aziendale in forma scritta con preavviso di almeno 48 ore.

Prima di concedere il permesso la Direzione aziendale verificherà la compatibilità dell'assenza con le ragioni tecniche e organizzative e produttive del reparto di appartenenza.

Potranno essere utilizzati permessi sindacali non retribuiti, in particolare nel caso di partecipazioni a riunioni con la Direzione aziendale qualora fosse esaurito l'intero monte ore.

Art. 12 - Costituzione e tutela delle Rappresentanza sindacale aziendale

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ai sensi dell'art. 19 della legge 20 maggio 1970 n. 300, dall'Organizzazione sindacale dei lavoratori firmataria del presente contratto collettivo.

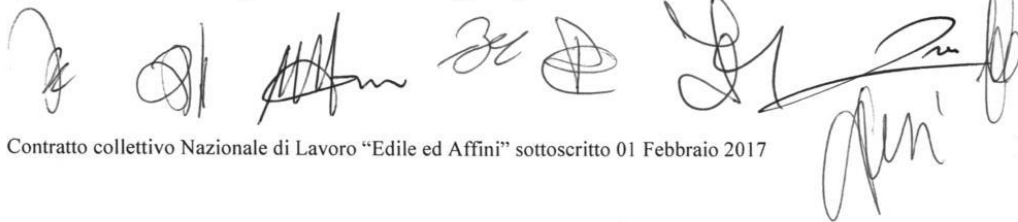
I dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi sindacali retribuiti interni ed esterni come sopra indicate.

I dirigenti delle Rappresentanze sindacali aziendali, limitatamente al periodo di durata del loro incarico, non possono essere licenziati senza il nulla osta dell'Organizzazione sindacale territoriale di appartenenza, la quale si pronuncerà in merito dopo un esame conciliativo con la Direzione aziendale svolto su richiesta dell'Organizzazione sindacale, entro 6 giorni dalla notifica del provvedimento da parte della azienda al lavoratore interessato e all' Organizzazione sindacale di appartenenza di quest' ultimo.

L'esame conciliativo dovrà tenersi entro i 6 giorni successivi alla richiesta ed esaurirsi entro i 3 giorni seguenti. Conclusasi a suddetta procedura il licenziamento diventa comunque operante dalla data di notifica.

Art. 13 - Referendum

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti alla unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.



Art. 14 - Istituto di patronato e di assistenza fiscale

Gli istituti di patronato e di assistenza sociale indicati dall'Organizzazione Sindacale stipulante il presente Contratto hanno diritto di svolgere la loro attività all'interno dell'azienda, senza recare pregiudizio all'attività lavorativa e nei locali sindacali.

Art. 15 - Versamento dei contributi sindacali

L'azienda provvederà alle trattenute dei contributi sindacali, a favore della Organizzazione sindacale firmataria il presente contratto collettivo, ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante delega debitamente sottoscritta dal lavoratore e consegnata o fatta pervenire all'azienda.

Art. 16 - Procedura di raffreddamento per prevenire e risolvere i conflitti collettivi

Nell'ambito e in coerenza con il sistema di relazioni industriali partecipative di cui alla premessa, al fine di prevenire, esaminare e risolvere eventuali motivi di potenziale conflitto collettivo, che non abbiano trovato una naturale soluzione all'interno delle Commissioni previste dal presente Contratto, si conviene di adottare le seguenti procedure in caso di eventuali motivi di potenziale conflitto da parte sindacale:

1. la Direzione aziendale e la RSA, su richiesta anche di una sola delle parti, si incontreranno entro 3 giorni da tale richiesta, o comunque entro un diverso termine concordato, al fine di esaminare congiuntamente la situazione e individuarne la soluzione; qualora le ragioni del potenziale conflitto siano inerenti a tematiche connesse alla salute e alla sicurezza sul lavoro, tale incontro avrà luogo nel più breve tempo possibile e, comunque, nell'arco di 24 ore;
2. qualora permanessero i motivi di conflitto, su richiesta anche di una sola delle parti, sarà effettuato un ulteriore incontro tra la Direzione aziendale e la RSA con l'intervento delle strutture territoriali della Organizzazione sindacale firmataria del presente Contratto;
3. ove, decorso il termine di 5 giorni dall'incontro di cui al punto 1 o quello più ampio eventualmente concordato, non si fossero ancora composti i motivi del conflitto, su richiesta anche di una sola delle parti, la questione sarà esaminata dalla Commissione Paritetica di Conciliazione, che sarà convocata e si esprimerà secondo le tempistiche e le modalità già previste dal presente Contratto per la stessa;

Durante lo svolgimento e sino al termine delle suddette procedure le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Le eventuali successive azioni dirette da parte sindacale dovranno essere precedute da comunicazione alla Direzione aziendale, allo scopo di non pregiudicare l'articolazione del processo produttivo e organizzativo aziendale.



Art. 17 - Procedure di conciliazione e arbitrato per le controversie individuali o plurime.

Nell'ambito di quanto definito dalle disposizioni legislative vigenti con particolare riferimento a quanto previsto dalla Legge 4 novembre 2010 n. 183 c.d. "Collegato al lavoro" e successivi, in caso di controversie di lavoro individuali / o plurime, qualora non vi sia stato accordo diretto tra l'azienda e il/i lavoratore/i interessato/i, tali controversie saranno in via prioritaria esaminate e possibilmente risolte in sede sindacale tra la Direzione aziendale e la Rappresentanza sindacale aziendale anche, ove necessario, al fine di formalizzare con il lavoratore il verbale di conciliazione in sede sindacale ai sensi dell'art. 411, comma 3, c.p.c.

Qualora le parti non addivenissero alla soluzione della controversia in sede sindacale, prima di adire l'Autorità Giudiziaria potranno far ricorso all'arbitrato nelle forme previste dalla sopra citata Legge 4 novembre 2010 n. 183.

Art. 18 - Inscindibilità delle disposizioni contrattuali

Le disposizioni del presente Contratto collettivo integrano la regolazione dei contratti individuali di lavoro al cui interno sono da considerarsi correlate e inscindibili, sicché la violazione da parte del singolo lavoratore di una di esse costituisce infrazione disciplinare di cui agli elenchi, secondo gradualità, degli articoli contrattuali relativi ai provvedimenti disciplinari conservativi e ai licenziamenti per mancanza e comporta il venir meno dell'efficacia nei suoi confronti delle altre clausole.

Art. 19 - Decorrenza e durata e procedura per il rinnovo

Il presente Contratto decorre dal 01 Febbraio 2017 e avrà vigore fino al 31 Gennaio 2020.

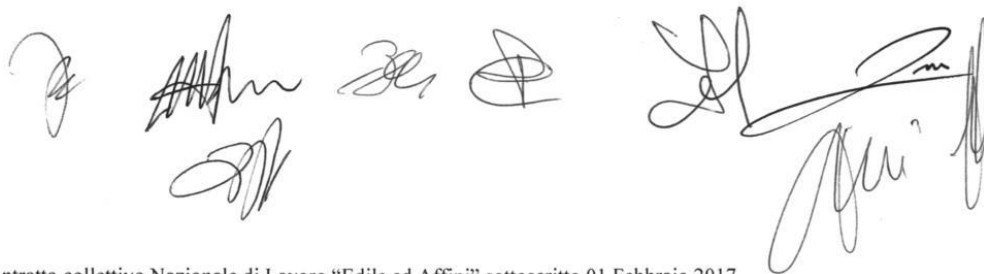
Il Contratto si intenderà rinnovato se non disdetto, tre mesi prima della scadenza, con raccomandata a.r.. In caso di disdetta il presente Contratto resterà in vigore fino a che non ne sia stato sottoscritto uno nuovo.

Le proposte per il rinnovo del contratto collettivo di lavoro saranno presentate in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza Contratto.

La Parte che ha ricevuto le proposte per il rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

A rispetto dei tempi e delle procedure sopra dette è condizionata l'applicazione del meccanismo che, della data di scadenza del contratto precedente, riconosce una copertura economica denominata elemento provvisorio rinnovo contratto" a favore dei lavoratori in servizio alla data di raggiungimento dell'accordo di rinnovo.

Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto collettivo di lavoro e comunque per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla data di presentazione delle proposte di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.



Art. 20 - Clausola di responsabilità

Il presente Contratto collettivo costituisce un insieme integrato, sicché tutte le sue clausole sono correlate ed inscindibili tra loro, con la conseguenza che il mancato rispetto degli impegni ivi assunti dalla Organizzazione Sindacale firmataria e/o dalle Rappresentanze sindacali aziendali, ovvero comportamenti idonei a rendere inesigibili le condizioni stabilite con il presente Contratto collettivo e i conseguenti diritti o l'esercizio dei poteri riconosciuti all'Azienda dal presente contratto collettivo, posti in essere dalla Organizzazione Sindacale firmataria e/o delle Rappresentanze sindacali aziendali, anche a livello di singoli dirigenti, libera l'Azienda dagli obblighi derivanti dal presente Contratto collettivo in maniera di:

- Contributi sindacali
- Permessi sindacali retribuiti per i componenti degli organi direttivi nazionale e provinciali della Organizzazione sindacale firmataria il presente Contratto collettivo ed esonera le Aziende dal riconoscimento e conseguente applicazione delle norme di legge in materia di permessi sindacali aggiuntivi.

Le parti si danno altresì atto che comportamenti, individuali e/o collettivi, dei lavoratori idonei a violare, in tutti o in parte e in misura significativa, le clausole del presente Contratto collettivo ovvero a rendere inesigibili i diritti o l'esercizio dei poteri riconosciuti da esso alla parte Datoriale, facendo venir meno l'interesse alla permanenza dello scambio contrattuale ed inficiando lo spirito che lo anima e producono per la Parte datoriale gli stessi effetti liberatori di quanto indicato alla precedente parte del presente articolo.

The image shows a collection of approximately ten handwritten signatures in black ink, arranged in two rows. The signatures are highly stylized and vary in complexity, representing the various parties involved in the signing of the contract.

Art. 21 - Classificazione del personale

I lavoratori rientrati nelle diverse categorie legali dei quadri, impiegati e operai, sono inquadrati in una classificazione unica articolata nei seguenti gruppi professionali.

5° GRUPPO PROFESSIONALE

Appartengono a questo gruppo professionale:

- Prima fascia

- **A questo livello appartengono i lavoratori che compiono lavori che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche.**

A titolo esemplificativo nel gruppo professionale sono inquadrati i lavoratori che ricoprono un ruolo organizzativo tra quelli di seguito indicati, svolgendo le relative mansioni.

Lavoratori di primo impiego che eseguono semplici lavori d'ufficio. Si considera personale di primo impiego quello che non abbia compiuto anche presso diverse aziende un biennio di servizio nella specifica mansione, come: dattilografi, centralinisti, addetti a mansioni di scritturazione, addetti alla perforazione ed all'inserimento dati nell'elaboratore; lavoratori addetti al compimento di semplici lavorazioni come aiuto agli operai di livello superiore:

- 1) Addetto al servizio diretto di operai specializzati o qualificati per compiere, come aiutante o sotto la guida degli operai cui è addetto nell'esecuzione dei lavori propri a questi ultimi, alle lavorazioni complementari di cantiere, quali la correzione di malte al piano lavoro, il rimpasto degli eventuali residui delle stesse dopo il periodo di sosta, il servizio di approvvigionamento al piano, previa scelta dei mattoni idonei per l'esecuzione delle lavorazioni a faccia vista o del pietrame specificatamente idoneo per l'esecuzione della muratura nel corso della lavorazione; la scelta, la preparazione e il servizio di approvvigionamento al piano degli elementi costituenti solai di particolare conformazione; l'esecuzione di lavori murari semplici (sgrossatura preparatoria alla sigillatura dei pavimenti, dei rivestimenti, dei serramenti interni ed esterni e dei controtelai, la scelta dei pezzi di marmo di misura per pavimenti e scale, la preparazione dei sottofondi grezzi);
- 2) aiuto posatore pavimenti o rivestimenti o posatore degli stessi in stampi preformati; aiuto posatore di coperture impermeabili; aiuto pontatore; aiuto fuochista; aiuto decoratore; aiuto verniciatore; aiuto posatore stradale o battitore; aiutante di cucina;
- 3) calcinato o calcinaio; piegaferro o posatore di armature di ferro in stampi preformati; massicciatore stradale; spalatore di neve senza impiego di mezzi meccanici; spezzatore o spaccapietra o pietriscante; gettatore o tubista in cemento; molatore od arrotatore o levigatore o lucidatore o lisciatore di pavimenti o di superficie di getti; bitumatore o catramista stradale; canneggiatore; frenatore: addetto alle cave di sabbia od a cantiere con movimento di terra, adibito esclusivamente alla frenatura; carrettiere; barcaio; battellante; marinaio; cuiniere; terrazziere: l'operaio che sa eseguire lavori di scavo a sezione obbligatoria, nonché la profilatura di scarpate, di cunette stradali, di sbadacchiature (non armamento degli scavi e livellamento del terreno secondo la picchiatura);



- 4) addetto all'uso di vibrator per strutture cementizie; addetto all'uso di martelli pneumatici; addetto all'uso di vibrator, sifoni, pipe e lance di acqua nei lavori in cassoni ad aria compressa; addetto ai lavori di armamento ferroviario; addetto alla pulizia ed innalzamento dei giardini; addetto a trasporti con decauville; addetto a lavori di copertura e scopertura ed a lavori di diserbamento nell'armamento ferroviario; addetto nelle opere realizzate con sistemi di prefabbricazione, quali ringhiere, parapetti ecc. propri dei cantieri di prefabbricazione; addetto al montaggio e smontaggio di stampi preformati e delle relative parti competenti già predisposte; addetto al montaggio in opera in cantiere di pannelli prefabbricati di parete o solai, con impiego di attrezzature di sostegno; addetto alla posa in opera, entro stampi preformati, di gabbie, ferro e ancoraggi per elementi prefabbricati in cemento armato, di elementi di laterizi, di materiale isolante, di elemento per rivestimento (fogli di tesserine, piastrelle in cottogres, clinker, ecc.), di tubazioni, serramenti, davanzali e altri manufatti in genere; addetto al getto di calcestruzzo negli stampi; addetto alla rifinitura di pannelli prefabbricati di parete o di solaio, di rampe scale ecc.; addetto alla tesatura con l'uso di apparecchiature apposite di fili o cavi di acciaio per l'armatura di strutture in cemento armato precompresso; addetto all'iniezione di miscele leganti nei cavi di acciaio testati per l'armatura di strutture in cemento armato precompresso; addetto al montaggio in opera, in cantiere, di elementi prefabbricati, quali travi principali o secondarie, capriate, cornicioni ecc. nelle costruzioni di fabbricati industriali, ponti, viadotti e altre opere di edilizia speciale; addetto alla sigillatura di giunti con l'uso di mastici o miscele leganti, di elementi prefabbricati posti in opera, quali pareti, solai, cornicioni ecc.; addetto ad operazioni complementari della confezione di pannelli quali lavaggi, asportazione di carte o sbavature, spazzolature, ecc.; addetto al funzionamento del macchinario (come betoniere, benne raschianti, montacarichi, bicchiere, molazze, carrelli trasportatori, dumpers, ecc.);
 - 5) colui che esegue la rinalzatura a mano delle traverse e dei legami; colui che senza impiego di mezzi meccanici a motore esegue l'allettamento, lo stringimento, lo smontaggio o il montaggio degli argani di attacco del binario o deviatori; colui che colloca in sede le rotaie e gli argani di attacco per le successive operazioni di montaggio del binario o dei deviatori, o che dopo lo smontaggio del binario o dei deviatori esegue le operazioni inverse; colui che esegue il cambio delle traverse o dei legami; colui che nei lavori di scarico compie operazioni analoghe a quelle del terrazziere; colui che è addetto alla vigilanza dei passaggi a livello nelle linee ferroviarie secondarie;
 - 6) colui che ha in consegna i materiali, gli arnesi e le attrezzature e ne cura la selezione, conservazione e distribuzione, anche se addetto ai magazzini di cantiere dei lavori dell'armamento ferroviario o magazzini di stabilimenti o di cantiere di prefabbricati;
- altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella suddetta esemplificazione.

- Seconda fascia

- Appartengono a questo livello i lavoratori che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche.**

A titolo esemplificativo nel gruppo professionale sono inquadrati i lavoratori che ricoprono un ruolo organizzativo tra quelli di seguito indicati, svolgendo le relative mansioni:

- 1) Centralinisti telefonici, addetti all'inserimento dati contabili nei laboratori elettronici, stenodattilografi, addetti al controllo fatture, addetti al controllo documenti contabili con il movimento del materiale;



- 2) operai qualificati: carpentiere in ferro e legno; muratore in genere; pontatore; addetto al montaggio di pannelli prefabbricati; imboscatore od armatore; minatore; cementista; scalpellino; lucidatore di pietre artificiali; squadratore di tufo; falegname; stuccatore; verniciatore; tappeziere; vetrocementista; pavimentatore; posatore di rivestimenti; palchettista; linoleista; mosaicista; asfaltista stradale; caldaio; selciatore; lastricatore; scalpellino stradale; saldatore; motorista; autista; carro-pontista; motocarrista; macchinista; meccanico; fabbro; lattoniere; palombaro;
- 3) addetto qualificato alla preparazione e posa in opera di fili o cavi di acciaio per l'armatura di strutture in cemento armato precompresso;
- 4) addetto qualificato ad operazioni di palificazione, posa e recupero cavi;
- 5) addetto qualificato all'iniezione di miscele leganti nei cavi di acciaio tesati per l'armatura di strutture in cemento armato precompresso;
- 6) addetto qualificato opere di impermeabilizzazione ed isolamento, come:
 - a) dosatura o miscelazione a caldo (anche negli impianti fissi e mobili, con la relativa manutenzione) degli asfalti colati e malte asfaltiche, valutando il giusto grado di preparazione;
 - b) attività proprie della categoria che non presentino particolari difficoltà quali ad esempio: eseguire manti impermeabili; mettere in opera strati termo-isolanti sul piano e sulle pareti verticali; eseguire cappe cementizie per formazione delle pendenze e per riparazione di strati isolanti; addetto alla esecuzione di giunti e sigillatura con mastici; addetto all'applicazione di vernici (riflettenti o colorati) su manti impermeabili; addetto alla granigliatura e sabbatura degli asfalti colati e dei manti impermeabili in genere; addetto alla fusione di bitumi e catrami e loro miscele;
- 7) addetto qualificato al funzionamento della centrale di betonaggio o dosatore: operaio qualificato che controlla il regolare afflusso dei materiali, cura le operazioni di dosatura e provvede alla manutenzione ordinaria dell'impianto;
- 8) palista qualificato: addetto all'alimentazione della centrale di betonaggio, nonché alla pulizia della stessa e della motopala compresa l'ordinaria manutenzione di quest'ultima;
- 9) addetto qualificato ai lavori di armamento ferroviario: colui che regolarizza lo scartamento del binario o dei deviatori; che esegue la rinalzata delle traversine e dei legami del binario con martelli meccanici (sia a percussione che a vibrazione), che segue la foratura delle rotaie con trapano a mano o meccanico; che esegue il taglio delle rotaie con mezzi meccanici; che con mezzi meccanici a motore esegue l'allentamento o stringimento, lo smontaggio o montaggio degli organi di attacco dei binari o deviatori; che è addetto al servizio di protezione e di vigilanza del cantiere durante lo svolgimento del lavoro e dei passaggi a livello, abilitato dall'amministrazione delle Ferrovie dello Stato (non può essere adibito a tale mansioni chi non è munito di abilitazione);
- 10) giuntista qualificato: colui che sulla base di dettagliate indicazioni e/o disegni inseriti in cicli di lavorazione esegue giunzioni o collegamenti di cavi o reti telefoniche di normale difficoltà;
- 11) guardiafilo qualificato: colui che effettua la tesatura delle linee dei conduttori elettrici e telefonici, e le operazioni complementari semplici, che prepara e pone in opera i sostegni con il palatico armamento;
- 12) installatore qualificato: colui che installa impianti speciali telefonici, elettrici e segnalamento in genere;



- 13) montatore qualificato di tralicci in ferro e sostegno in genere;
- 14) addetto qualificato nel settore dell'installazione di linee elettriche, alla manutenzione di officina;
- 15) Addetto qualificato alla posa di cavi sotterranei e aerei;
- 16) Addetto qualificato tesatore linee AT-MT;
- 17) Aiuto amarragista linee AT-MT;
- 18) Conduttore di coperta, di mezzi d'opera natanti sforniti di motore a produzione, per l'esecuzione di lavori marittimi, fluviali, lacuali e lagunari;
- 19) Nostromo di seconda;
- 20) Campanaro-pipista per lavori in cassoni ad aria compressa: addetto alla manovra della camera di equilibrio;
- 21) Cuoco di seconda: che possiede tutti i requisiti propri del mestiere;
- 22) Addetto alla potatura delle piante di giardino e parchi con conoscenze del sistema di innesto e simili;

Altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella suddetta elencazione.

I lavoratori inquadrati nella prima fascia del 5° gruppo professionale potranno essere progressivamente utilizzati in mansioni di maggior contenuto operativo e saranno comunque passati alla seconda fascia del 5° gruppo professionale entro un limite massimo di 18 mesi di effettiva prestazione nella prima fascia del 5° gruppo professionale.

4° GRUPPO PROFESSIONALE

Appartengono a questo gruppo professionale:

- Prima fascia

- **Appartengono a questo livello i lavoratori in possesso di adeguate capacità tecnico – pratiche comunque acquisite, che eseguono lavori di normale complessità e cioè:**

- 1) Addetto a calcoli e computi relativi alla contabilità tecnico-amministrativa dei lavori; impiegato alle paghe e ai contributi assicurativi e previdenziali e i relativi versamenti; addetto alla contabilità fiscale o di cantiere; addetto alla cura contratti e preventivi sempre sotto direzione; addetto alla fatturazione, compilazione documenti accompagnatori e relative scritture contabili;
- 2) operatore EDP, impiegato che provvede alla preparazione e all'avviamento dell'elaborazione elettronico, ne cura la gestione operativa e ne segue e controlla a console i vari cicli di lavoro, assicurandone la regolarità con interventi di ordine e di rettifica;
- 3) disegnatore esecutivista: colui che predisporre, da un progetto articolato, elaborati particolari su indicazioni o direttive del livello superiore;
- 4) carpentiere specializzato in legno o in ferro capace di eseguire su disegno, capriate o centine composte o casseformi per armature speciali in opere di cemento e di natanti;
- 5) muratore specializzato capace di eseguire i seguenti lavori: costruzione di pilastri, colonne, lesene, archi in rottura, arcate, muratura in mattoni a paramento, messa in opera di pietre ornamentali lavorate, costruzione di comici sia in mattoni che in pietra, volte a crociera, a vela o a forma gotica; montaggio e rivestimento discale in pietra marmo o finto marmo, posa in opera di davanzali e stipiti; costruzione di forni industriali;
- 6) pontatore specializzato capace di ordire qualsiasi ponteggio reale e castelli di servizio in legno o in ferro;



- 7) ferraiolo specializzato capace di eseguire e porre in opera su disegno qualunque tipo di armatura di ferro per costruzioni in cemento armato;
- 8) addetto specializzato, nelle opere realizzate con sistemi di prefabbricazione, al montaggio e smontaggio su disegni di stampi preformati o delle relative parti componenti;
- 9) addetto specializzato al montaggio in opera in cantiere, di elementi prefabbricati, quali travi principali e secondarie, capriate, cornicioni ecc. nella costruzione di fabbricati industriali, ponti, viadotti, e altre opere di edilizia speciale;
- 10) addetto specializzato alla tesatura, con l'uso di apposite apparecchiature e secondo i dati prescritti, di fili o cavi di acciaio per l'armatura di strutture in cemento armato precompresso;
- 11) addetto alla guida dei mezzi di trasporto dell'impresa, destinato all'approvvigionamento smistamento mezzi, materiali, collocazione maestranze sui cantieri, nonché alla manutenzione ordinaria e straordinaria del mezzo; provvedendo anche alla sua riparazione con l'eventuale sostituzione di pezzi di ricambio;
- 12) imboscatore o armatore specializzato, capace di eseguire su disegno, armature centinate di galleria, effettuandone la posa in opera;
- 13) minatore: operaio che stabilisce la posizione dei fori di mina e la preparazione e la sorveglianza dell'armamento;
- 14) fochino: operaio che ha cognizione di qualsiasi tipo di esplosivo e che provvede alla posa della mina e al suo brillamento;
- 15) falegname specializzato, capace di eseguire, su disegno, qualsiasi tipo di serramenti e di lavori di riquadratura anche con l'impiego delle macchine;
- 16) cementista formatore specializzato, capace di eseguire su disegno rilievi ornamentali di qualsiasi tipo, forme di gesso e in cemento, su modelli o disegno;
- 17) ornataista o modellista specializzato, capace di eseguire ornati o modelli richiedenti capacità adeguata ai lavori di stuccatore;
- 18) stuccatore e riquadratore specializzato, capace di eseguire su disegno, qualsiasi tipo di lavoro in gesso o altri agglomerati sia al banco che sul posto;
- 19) decoratore e verniciatore specializzato, capace di eseguire, su disegno, lavori di pittura, ornato e riquadratura a chiaroscuro, macchiature ad imitazione legni e marmi; dorature in fogli; scritture di insegne e filettature a mano libera;
- 20) tappezziere specializzato di parati speciali (industria, teko, salubra, plastica osimilari);
- 21) vetrocementista specializzato, capace di eseguire, su disegno, qualsiasi tipo di lavoro di vetro cementista;
- 22) pavimentatore specializzato, capace di eseguire tipi di pavimentazione in gres, vetro, ceramica, marmo alla palladiana e alla veneziana, che presentino particolari difficoltà di esecuzione;
- 23) posatore di rivestimenti specializzato, capace di eseguire tipi di rivestimenti in gres, vetro, ceramica, marmo che presenta no particolari capacità di esecuzione;
- 24) parquettista specializzato: che sa posare in opera ogni tipo di parquette;
- 25) linoleista specializzato: che sa posare linoleum su qualsiasi superficie, anche a disegno;
- 26) mosaicista specializzato, capace di eseguire, su disegno, rivestimenti con materiali pregiati quali vetro, clinker e ceramica mosaico;
- 27) scalpellino specializzato, che sa eseguire su disegno qualsiasi sagomatura con ornati semplici, sia su marmo, che su pietra;



- 28) addetto specializzato a opere di impermeabilizzazione ed isolamento, che esegue almeno due delle seguenti lavorazioni inerenti alle opere di impermeabilizzazione e coibentazione per costruzioni civili e industriali e di qualsiasi tipo e difficoltà, deve essere inoltre in grado di redigere documenti interni di cantiere, prendere misure su superfici a base di rettangoli e triangoli, leggere disegni schematici di particolari esecutivi inerenti al suo lavoro, alle categorie di lavoratori di qualifiche inferiori. E' pure addetto all'esecuzione di giunti e sigillature con mastici all'applicazione di vernici (riflettenti e colorate) sui manti impermeabili, alla granigliatura e sabbatura degli asfalti colati e dei manti impermeabili in genere:
- a) manti impermeabili in asfalto colato a malta asfaltica per coperture;
 - b) manti impermeabili bituminosi a strati multipli a caldo o a freddo e con solo mastice a cazzuola oppure in membrane bituminose applicate a fiamma;
 - c) manti impermeabili in membrane sintetiche, incollate ad aria calda, solventi, ecc. comprese le relative opere di fissaggio ed ancoraggio meccanico;
 - d) esecuzione di cappe cementizie a protezione di manti impermeabili per formazione delle pendenze, per riparazione su strati isolanti;
 - e) posa in opera di strati termoisolanti e coibentazione di strutture o celle frigorifere, nonché soffittature con pannelli isolanti;
- 29) addetto ai lavori di armamento ferroviario: colui che indica e controlla l'esattezza del livello dei binari e dei deviatori; colui che dà il tracciamento per la posa dei deviatori;
- 30) guardafili: colui che con autonomia esecutiva e organizzativa, lettura critica del progetto e capacità di scelta alternativa dei tracciati e di valutazione del franco, previo picchettamento della linea, effettua la costruzione di linee telefoniche aeree che presentano un particolare grado di complessità e con delibera funzionale;
- 31) installatore: colui che installa speciali telefoni, elettrici e segnalamenti in genere;
- 32) montatore: addetto al montaggio di stazioni elettriche primarie;
- 33) tesatore linee AT-MT;
- 34) amarraggista linee AT-MT;
- 35) addetto al tracciamento linee di livellamento delle basi dei tralici;
- 36) addetto di officina con specifiche conoscenze delle attrezzature del settore elettrico;
- 37) motorista, meccanico od elettricista specializzato: capace di eseguire in cantiere anche per i lavori per l'armamento ferroviario od in officina o su natanti, ordinarie riparazioni e installazioni;
- 38) autista di betoniere, autopompista, autista o motoscafista meccanico specializzato: addetto alla conduzione della macchina e capace di provvedere alla riparazione del motore e della meccanica in genere, anche con la sostituzione di pezzi di ricambio, autista di autobetoniere o pompista addetto al comparto calcestruzzo, che provvede all'ordinaria manutenzione della autobetoniera ed alla pulizia della stessa;
- 39) gruista, escavatorista conduttore di macchine semoventi tipo bulldozer, scraper, ruspa e simili, addetto al funzionamento di battipalo meccanico con mazza battente superiore a dieci quintali, che provvede alla conduzione e manutenzione di dette macchine ad uso di cantiere o di galleggiante e che sia capace di montarle e smontarle;
- 40) macchinista di locomotive a vapore per decauville e macchinista a rulli compressori stradali: capace di condurre la macchina e di eseguire i vari lavori di ordinaria manutenzione della stessa;



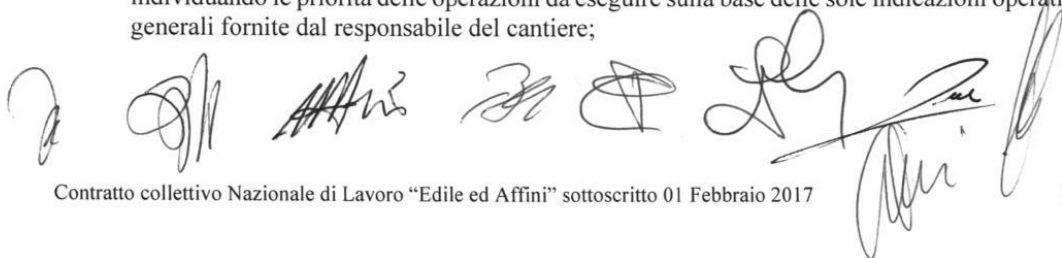
- 41) conducente di copertura e di macchine di mezzi d'opera natanti, forniti di motori, per l'esecuzione di lavori marittimi, fluviali, lacuali e lagunari. In questa voce sono compresi: il capitano e cioè il marinaio autorizzato a padrone del comando, il capo puntone, il capo draga, il motorista di prima, il macchinista ed il fuochista autorizzati; nostromo di prima;
- 42) palombaro di prima: capace di eseguire rilievi, tracciamenti, murature e tagli di opere subacquee;
- 43) cuoco che possiede tutti i requisiti propri del mestiere e che sovrintende al lavoro di almeno cinque addetti alla cucina;
- 44) altre qualifiche di valore equipollente non comprese nella suddetta elencazione.

- Seconda fascia

- Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di concetto che comportino particolari conoscenze tecniche ed adeguate esperienze, ed i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico - pratica.

Operai altamente specializzati, che dirigono e coordinano l'attività di altri lavoratori, sotto la direzione del tecnico di cantiere o direttore tecnico e partecipano anche alla esecuzione del lavoro con competenza e materia:

- 1) Capo squadra;
- 2) operatore di macchine di particolare complessità in grado di intervenire sulle stesse per operazioni di normale manutenzione e semplice riparazione, in grado di curare la messa a punto di detti macchinari;
- 3) programmatore EDP: impiegato che interpreta le specifiche di programma e progetta la conseguente struttura logica della fase, trasforma la struttura logica della fase nella appropriata sequenza di dichiarazioni ed istruzioni in linguaggio di codifica, predispone e controlla le compilazioni e le prove necessarie alla certificazione del programma;
- 4) gruista di elevata esperienza e professionalità operativa ed organizzativa che conduce in cantiere di grande complessità gru, anche a torre, di grandi dimensioni individuando le priorità delle operazioni da eseguire ed effettuando direttamente la manutenzione ordinaria, montaggio e smontaggio della gru stessa;
- 5) lavoratore che esegue a regola d'arte opere di particolare complessità non solo nell'edilizia tradizionale, ma anche nell'ambito delle nuove tecnologie di industrializzazione;
- 6) lavoratore che utilizza in modo autonomo sistemi di grafica interattiva per l'elaborazione di schemi e studi predeterminati;
- 7) addetto alla preparazione di elementi prefabbricati di opere speciali in cemento armato, che interpreta, su disegno, le tipologie di montaggio, dispone i necessari componenti nelle diverse disposizioni, impartisce mandati ai lavoratori per il montaggio;
- 8) addetto, con carattere di continuità, al coordinamento ed alla preparazione di muri di sostegno con la tecnica della "terra armata" (cioè con la posa ad incastro di pannelli prefabbricati in cemento armato e rinforzi lineari in acciaio zincato, opportunamente posti in opera nel rilevato di riempimento, procedendo per strati successivi sub paralleli), il quale interpretando i disegni, provvede all'approvvigionamento dei materiali, alla corretta posa in opera degli elementi individuando le priorità delle operazioni da eseguire sulla base delle sole indicazioni operative generali fornite dal responsabile del cantiere;



- 9) lavoratore che, nell'ambito di lavori di ripristino e consolidamento di opere nelle aree archeologiche, esegue, con comprovata e specifica esperienza, interventi di alta specializzazione comportanti la conoscenza delle speciali tecniche di scavo, di restauro conservativo di reperti murari e strutturali, di misurazione e tracciamento del disegno archeologico;
- 10) lavoratore che possiede ampia e comprovata esperienza e professionalità, che presta la sua opera nella conduzione di macchine operatrici cosiddette greder motolivellatore e vibro finitrici, in grado di intervenire in caso di riparazioni e manutenzione di queste, che esegue in autonomia i compiti affidatigli dai superiori per responsabilità;
- 11) manovratore di macchine complesse appositamente attrezzate per la perforazione di gallerie in sotterraneo;
- 12) lavoratore che con ampia autonomia funzionale conduce e manovra macchine operatrici semoventi particolarmente complesse, adibite ai lavori di rigenerazione insite dei manti autostradali e/o aeroportuali, con buona conoscenza della loro tecnologia e del loro funzionamento;
- 13) riparatore meccanico elettricista o elettrauto, addetto alla grande e totale revisione di tutte le macchine pesanti anche nei lavori di armamento ferroviario;
- 14) addetto al coordinamento e alla preparazione del varo di travi precomprese realizzate fuori opera e del varo di casseformi mobili per getto di travi in sito;
- 15) operatore Derrick o Blondin;
- 16) tubista che esegue su disegno la tranciatura, il taglio, lasiematura, la curvatura di elementi di tubazione su impianti industriali o su linee di oleodotti, gasdotti e acquedotti;
- 17) giuntista saldatore che esegue saldature elettriche in ascendente, discendente, e Co2 di qualità di I e II passata, di riempimento e finitura su tubazione in acciaio al carbonio;
- 18) colui che nelle Imprese di installazione di linee elettriche e telefoniche, oltre a sapere espletare le mansioni dell'operaio specializzato del settore, conosce il disegno ed esegue rilievi, conosce e applica e fa rispettare le norme antinfortunistiche, tiene i contatti con l'ente appaltatore ed esegue misurazioni e contabilità;
- 19) capo centrale: addetto, nelle imprese produttrici e distributrici di calcestruzzo, al funzionamento della centrale di betonaggio con l'incarico di controllare il regolare afflusso dei materiali, di curare le operazioni di dosatura in conformità alle istruzioni ricevute, di pianificare la manutenzione preventiva e la normale revisione dell'impianto segnalando le eventuali anomalie funzionali; è anche preposto a coordinare lo smistamento delle consegne, alla compilazione delle bolle di accompagnamento, al mantenimento di contatti con i clienti per l'esecuzione delle consegne; addetto al controllo quantitativo e qualitativo in entrate ed uscita delle materie prime e al tempestivo rifornimento; addetto all'occorrenza anche a mansioni di autobetonierista, pompista e palista;
- 20) altre qualifiche di valore equipollente non comprese nella suddetta elencazione.



3° GRUPPO PROFESSIONALE

Appartengono a questo gruppo professionale:

- Prima fascia

- Appartengono a questo livello i lavoratori dipendenti che svolgono compiti operativamente autonomi e/p funzioni di coordinamento e controllo, nonché il personale che esplica la propria attività con carattere di creatività nell'ambito di una specifica professionalità tecnica e/o scientifica.

- 1) Assistente tecnico: colui che distribuisce il lavoro agli operai, cura l'esecuzione dei lavori in base ai disegni e progetti, procede alla misurazione e liquidazione dei lavori affidati, anche a cottimo e lo subappalto. Ha eventualmente potestà di trattare con fornitori provvedendo all'approvvigionamento dei materiali. Ha facoltà disciplinare sulle maestranze, nell'ambito delle direttive impartite dall'impresa e/o Impresa;
- 2) tecnico che provvede allo sviluppo di massima e di dettaglio dei progetti ed allo sviluppo e dei calcoli statistici e metrici relativi;
- 3) disegnatore di concetto con responsabilità di interpretazione dello sviluppo, del controllo e dei disegni;
- 4) impiegato di concetto di 2° categoria con esperienza già acquisita anche presso le altre imprese;
- 5) impiegato addetto all'approvvigionamento, agli acquisti ed alle liquidazioni dei conti dei fornitori secondo le indicazioni di massima dei diretti superiori, e che svolge tale lavoro con continuità e con diretta responsabilità nei limiti dei compiti affidatigli;
- 6) impiegato che cura l'applicazione delle disposizioni legislative e contrattuali inerenti a stipendi e paghe e provvede alle pratiche relative presso gli istituti ed enti di assicurazione, di previdenza e di assistenza dei lavoratori, cioè con diretta responsabilità nei limiti delle indicazioni di massima dei superiori;
- 7) contabile che imposta il libro giornale e ne cura gli sviluppi;
- 8) lavoratore che, oltre alle caratteristiche di "tecnico consollista", traduce in programma le metodologie di lavoro tecnico, con utilizzo di elaboratore quale elemento d'uso della professionalità, seguendo procedure secondo linguaggi informatici;
- 9) altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella suddetta elencazione.



- Seconda fascia

- Appartengono a questo livello i lavoratori dipendenti che svolgono funzioni ad elevato contenuto professionale, e consolidata e differenziata esperienza, caratterizzate da iniziative ed autonomia operativa ed ai quali sono affidate, nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate, funzione di direzione esecutiva di carattere generale o di un settore organizzativo di notevole rilevanza dell'Impresa.

- 1) Direttore di cantiere;
- 2) analista EDP;
- 3) tecnico specialista in preventivazione;
- 4) tecnico specialista in programmazione;
- 5) tecnico specialista in calcolo strutture;
- 6) tecnico specialista in attività commerciale;
- 7) tecnico specialista in personale ed organizzazione;
- 8) capi cantiere;
- 9) altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella suddetta elencazione.

2° GRUPPO PROFESSIONALE

Appartengono a questo gruppo professionale:

- Appartengono a questo livello i lavoratori con funzioni direttive, i quali, con ampia facoltà di iniziativa ed autonomia per il raggiungimento degli obiettivi assegnati e l'attuazione dei programmi concordati, coordinano e gestiscono, unità organizzative complesse; oppure lavoratori che svolgono, sulla base di una consolidata e diversificata esperienza, un ruolo specialistico in maniera significativa ai risultati funzionali del loro settore.

- 1) Responsabile di grandi opere e/o progetti;
- 2) responsabile di aree;
- 3) responsabile di settori produttivi;
- 4) responsabile di servizio;
- 5) analista/sistemista;
- 6) tecnico specialista senior in calcoli e strutture;
- 7) tecnico specialista in ricerca tecnologica;
- 8) tecnico specialista senior in finanza e controllo;
- 9) tecnico specialista senior in attività commerciale;
- 10) tecnico specialista senior in personale ed organizzazione;
- 11) altre qualifiche di valore equivalente non comprese nella suddetta elencazione.



1 ° GRUPPO PROFESSIONALE

Appartengono a questo gruppo professionale:

- **Quadro di Direzione:**

Appartengono alla categoria dei Quadri, in ottemperanza a quanto previsto dalla Legge n.190 del 13.05.1985, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite, di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'Impresa, nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti in organizzazioni di adeguata dimensione e struttura, anche decentrata.

Quindi, che:

- a) abbiano potere di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionale anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa; siano preposti, in condizione di autonomia decisionale, a ruoli di responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, di ricerca e di definizione di progetti, di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi delle Imprese, verificandone la fattibilità economico-tecnica, garantendo adeguato supporto sia nella fase di impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione, controllandone la regolare esecuzione e rispondendone dei risultati.

Al fine di premiare ed incentivare la permanenza nell'Impresa dei lavoratori dipendenti con altissima professionalità, le Parti ravvisano l'utilità di attivare una figura intermedia tra il quadro ed il personale dirigente.

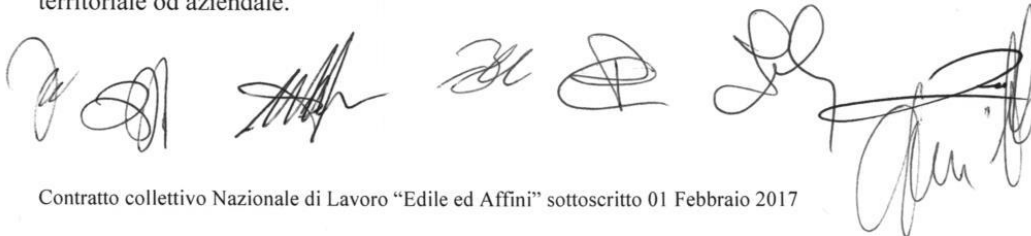
Tale figura di raccordo tra il personale dipendente e quello dirigenziale è individuata nel quadro di direzione.

Questa qualifica, non è contraddistinta dallo svolgimento di specifiche mansioni o ruoli all'interno del ciclo lavorativo aziendale, ma dalla libera valutazione effettuata dall'Azienda, del valore aggiunto apportato dal lavoratore interessato all'interno dell'impresa.

La qualifica di quadro di direzione è attribuita a quei lavoratori dipendenti che ad insindacabile giudizio, abbiano maturato le competenze professionali e dimostrato il loro impegno nel raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Trattandosi di una qualifica meritocratica, non è previsto un tempo minimo di permanenza nella qualifica ovvero nel ruolo. La nomina deve essere comunicata all'interessato in forma scritta, unitamente alla lettera di accordo sui contenuti economici e/o normativi per i quali è prevista la modifica migliorativa rispetto al presente contratto collettivo. Al quadro di direzione verrà riconosciuta una retribuzione minima pari alla paga base prevista per i quadri maggiorata del 10%.

Nel computo della maggiorazione retributiva non vanno ricomprese le altre voci che normalmente compongono la retribuzione ordinaria, quali, a titolo di esempio, gli scatti di anzianità, i superminimi aziendali e ogni altra indennità economica che possa essere riconducibile a contrattazione collettiva territoriale od aziendale.



Per la definizione dei contenuti economici e contrattuali della qualifica di quadro di direzione è necessaria la certificazione dell'Ente Bilaterale Nazionale o Regionale.

Le Parti convengono che in alcun modo l'attribuzione della qualifica di quadro di direzione possa essere connessa con la diminuzione di qualsiasi tutela prevista dalla legge o dal presente contratto.

Pertanto in caso di controversie fa sempre fede il testo del presente contratto.

Indennità Funzioni Direttive

A decorrere dalla data di attribuzione della categoria di quadro da parte dell'Impresa verrà mensilmente corrisposta, ai lavoratori interessati, un'indennità di funzione pari a euro 180,00 (centottanta/00) lorde per 13 mensilità.

Responsabilità civile o penale connessa alla prestazione lavorativa

Ogni responsabilità civile verso terzi per fatti commessi per colpa dai lavoratori cui è attribuita la qualifica legale di Quadro nell'esercizio delle proprie funzioni è a carico dell'Azienda. L'Azienda si assumerà, anche attraverso eventuale polizza assicurativa, le spese connesse all'assistenza legale fino alla sentenza definitiva, per i procedimenti civili e penali nei confronti del Quadro medesimo per fatti che siano direttamente connessi all'esercizio delle funzioni attribuitegli, salvo dolo o colpa grave accertati con sentenza passata in giudicato. Le garanzie e le tutele si applicano al Quadro anche successivamente all'estinzione del rapporto di lavoro, sempreché si tratti di fatti accaduti nel corso del rapporto stesso.

Diritti di pubblicazione

Previa autorizzazione aziendale, ai Quadri Aziendali è riconosciuta la possibilità di pubblicazione nominativa, di ricerche o lavori relativi alle attività svolte e di utilizzazione dei dati e delle informazioni acquisite nell'ambito dell'attività lavorativa medesima.

Art. 22 - Entrata e uscita in azienda

L'entrata e l'uscita dei lavoratori dall'azienda, è regolata dalle disposizioni aziendali in atto che dovranno definire l'orario di accesso allo stabilimento e quello di inizio del lavoro. Resta fermo che all'inizio dell'orario di lavoro, il lavoratore dovrà trovarsi al suo posto per iniziare il lavoro e solo da quel momento decorrerà il relativo trattamento retributivo. Al ritardatario il conteggio delle ore di lavoro sarà effettuato a partire da un quarto d'ora o mezz'ora dopo l'inizio dell'orario di lavoro che avrebbe dovuto osservare, a seconda che il ritardo sia compreso nei primi 15 minuti o oltre i 15 e fino ai 30.

Art. 23 - Contrazione temporanea dell'orario di lavoro

In caso di sospensione dell'attività lavorativa, in via prioritaria rispetto al trattamento di integrazione salariale, potranno essere utilizzati in modo collettivo, previo esame con i Rappresentanti Sindacali Aziendali, ferie e permessi annui retribuiti.



Art. 24 - Recuperi produttivi

Le perdite della produzione non effettuata per causa di forza maggiore o a seguito di interruzione delle forniture potranno essere recuperate collettivamente, a regime ordinario entro i sei mesi successivi previo esame con la Rappresentanza Sindacale Aziendale.

Art. 25 - Orario di lavoro

La durata settimanale del lavoro ordinario rimane confermata in 40 ore. Essa può essere computata anche come durata media in un periodo non superiore ai 12 mesi nei casi previsti nel successivo paragrafo relativo all'orario plurisettimanale, salvi gli accordi aziendali in materia.

L'orario giornaliero di lavoro sarà esposto in apposita tabella, da affiggersi in luogo accessibile a tutti i lavoratori. Le ore di lavoro sono contate con l'orologio dello stabilimento o reparto. Ove per esigenze tecniche si renda necessario ripartire l'orario normale contrattuale su sei giorni, per le ore di prestazione effettuate nel 6° giorno è dovuta una maggiorazione dell'8% (otto per cento) calcolata sulla paga base.

I lavoratori non potranno rifiutarsi alla istituzione di più turni giornalieri. Il lavoratore deve prestare la sua opera nelle ore e nei turni stabiliti anche se questi siano predisposti soltanto per determinati reparti.

Tutti i lavoratori addetti a turni avvicendati beneficiano di mezz'ora retribuita per la refezione nelle ore di presenza in azienda. Da tale disciplina sono esclusi i lavoratori a turni avvicendati, i quali già usufruiscano nell'ambito delle 8 ore di presenza di pause retribuite complessivamente non inferiori a 30 minuti che consentano il consumo dei pasti, ad eccezione di quelle che siano state esplicitamente concesse ad altro titolo. Laddove se ne ravvisi l'esigenza, le parti in sede aziendale potranno concordare diverse modalità di regolazione della mezz'ora retribuita per la refezione. Nel caso di più turni, per prestazioni che richiedono continuità di presenza, il lavoratore del turno cessante potrà lasciare il posto di lavoro quando sia stato sostituito. La sostituzione dovrà avvenire entro un termine massimo di un numero di ore corrispondenti alla metà del turno. Quando non sia possibile addivenire alla tempestiva sostituzione e le mansioni del lavoratore siano tali che dalla sua assenza possa derivare pregiudizio alla produzione o al lavoro di altri lavoratori, il termine di cui potrà essere in via eccezionale prolungato per tutta la durata del turno così iniziato. Queste prolungate prestazioni, per le ore che eccedono l'orario giornaliero saranno considerate straordinarie e come tali retribuite. Al lavoratore che in via eccezionale abbia prolungato la sua prestazione per le 8 ore del turno successivo, non potrà essere richiesta nei sei giorni lavorativi successivi alcuna prestazione straordinaria.

I lavoratori partecipanti ai turni dovranno alternarsi nei diversi turni allo scopo di evitare che una parte abbia a prestare la sua opera esclusivamente in ore notturne. Quando l'assegnazione a turni si svolge anche in ore notturne costituisca un'innovazione, sarà consentito al lavoratore di richiedere l'accertamento sanitario, in ordine alla sua idoneità a prestare lavoro in ore notturne.



Art.26 - Personale con orario discontinuo o di semplice attesa o custodia

Sono considerati lavori discontinui o di semplice attesa o custodia quelli elencati nella tabella approvata con RD. 6 dicembre 1923, n. 2657 e nei successivi provvedimenti aggiuntivi e modificativi, salvo che non sia richiesta un'applicazione assidua e continuativa, nel qual caso valgono le norme dell'art.25. Sono considerati tali le seguenti figure professionali:

- a. custodi, guardiani, portinai, fattorini, uscieri ed inservienti per i quali valgono i minimi di paga base nazionale;
- b. custodi, guardiani e portinai con alloggio nello stabilimento, nel cantiere, nel magazzino o nelle vicinanze degli stessi, approntato anche in carovane o baracche o simili, per i quali valgono i minimi di paga base oraria di cui alla lettera della medesima tabella.

In considerazione delle particolari attività svolte, l'orario normale contrattuale degli operai addetti a tali lavori, dei guardiani, portieri e custodi, con alloggio nello stabilimento, nel cantiere, nel magazzino o nelle vicinanze degli stessi, approntato anche in carovane, baracche o simili, non può superare le 48 ore settimanali medie annue. Le ore eventualmente prestate oltre agli orari settimanali di cui ai comma precedenti sono compensate con la maggiorazione di straordinario.

Al guardiano notturno è riconosciuta una maggiorazione dell'8% (otto per cento) per ogni ora di effettivo servizio prestato tra le ore 22,00 e le ore 06,00 esclusa ogni altra percentuale di aumento per lavoro ordinario notturno.

All'operaio di produzione quando viene richiesto di pernottare nel cantiere va corrisposto, in aggiunta alla retribuzione relativa alla prestazione data durante la giornata, un compenso forfettario di Euro 0,52 ad ora, per 24 ore giornaliere.

Resta esclusa comunque ogni responsabilità discendente da doveri di guardiano o custodia.

Le attività di cui al RD. 6 dicembre 1923, n. 2637 possono riguardare anche lavoratori inquadrati con qualifica impiegatizia.

Quando nel cantiere pernotti più di un operaio, il particolare compenso spetterà soltanto a quell'operaio che sia stato richiesto per iscritto dall'Impresa di pernottare in cantiere

Al gruista si applicano le norme contenute nell'art. 25

Si conferma che, in relazione alle attività svolte, gli autisti di autobetoniere rientrano nell'ambito di applicazione del presente articolo

Art. 27 - Orario di Lavoro dei Minori

Per l'orario di lavoro dei minori di età si applicano le norme di leggi vigenti. L'orario di lavoro dei predetti minori, non può durare senza interruzione più di 4,30 ore (quattro ore e trenta minuti). Qualora l'orario di lavoro giornaliero superi le 4,30 ore (quattro ore e trenta minuti), deve essere interrotto da un riposo intermedio della durata di almeno 30 (trenta) minuti ai sensi della legge n. 977/1967 e successive modificazioni ed integrazioni. L'interruzione dell'orario giornaliero di lavoro per il consumo dei pasti non è cumulabile con le interruzioni sopra previste. L'interruzione di maggior durata assorbe quella di minor durata. L'orario e la durata delle interruzioni suddette dovranno essere esposte insieme agli altri orari



Art. 28 - Permessi annui retribuiti

Ferma restando la durata dell'orario normale contrattuale di 40 ore settimanali, sono riconosciuti ai lavoratori, in ragione di anno di servizio ed in misura proporzionalmente ridotta per le frazioni di esso, 6 permessi retribuiti di 8 ore per anno solare (pari a complessive 48 ore). A questi permessi individuali vanno aggiunti 4 permessi individuali di 8 ore l'anno in sostituzione delle festività soppresse.

La fruizione individuale dei permessi annui retribuiti potrà essere effettuata, con esclusione del personale addetto a turni avvicendati e compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative e produttive, anche per gruppi di 2 ore; per il personale addetto a turni avvicendati la fruizione potrà essere anche a gruppi di 4 ore, sempre compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative e con un preavviso di almeno 2 giorni.

Le aziende potranno stabilire, previo esame congiunto con le Rappresentanze Sindacali Aziendali, diverse modalità di fruizione delle ore di permesso anno retribuito di cui al presente articolo compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali. I permessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione confluiscono in un apposito pacchetto individuale di spettanze da fruire entro il 30 giugno dell'anno successivo. Al termine di tale periodo, le eventuali ore che risultassero ancora accantonate, saranno liquidate con la retribuzione in atto al momento della scadenza.



Art. 29 - Lavoro straordinario, notturno e festivo.

E' considerato lavoro straordinario quello eseguito oltre il normale orario di lavoro settimanale, come sopra disciplinato. Il limite massimo annuo è fissato in 280 ore per ciascun lavoratore.

Per far fronte ad esigenze lavorative come punte di più intensa attività, nonché di messa in funzione di impianti, nella fase di start up e/o di commesse in scadenza, l'Azienda può fare ricorso, senza consultazione sindacale, a 136 ore annue pro capite di lavoro straordinario da effettuare a turni interi. In tal caso l'Azienda comunicherà ai lavoratori, di norma con 4 giorni di anticipo, la necessità di ricorso al suddetto lavoro straordinario e terrà conto di esigenze personali entro il limite del 15% anche con sostituzione tramite personale volontario.

Per le attività di manutenzione, installazione e montaggi il limite massimo annuo di lavoro straordinario annuo è fissato in 300 ore pro capite.

Il lavoro notturno, ai soli fini retributivi, decorre dalle 20,00 e termina alle ore 6,00 e le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo da corrispondere oltre alla normale retribuzione e da calcolare sulla retribuzione oraria come definita allo specifico articolo, sono definite dalla successiva tabella.

TABELLA MAGGIORAZIONI		Non turnisti	turnisti
straordinario	Prime due ore	22%	22%
straordinario	Ore successive	28%	28%
lavoro	Notturmo fino alle 20	18%	15%
lavoro	Notturmo oltre le 20	28%	15%
lavoro	Festivo	50%	50%
lavoro	Festivo con riposo compensativo	10%	10%
straordinario	Festivo oltre le 8 ore	55%	55%
straordinario	Festivo con riposo compensativo oltre le 8 ore	30%	30%
straordinario	Notturmo prime due ore	40%	35%
straordinario	Notturmo ore successive	45%	40%
lavoro	Notturmo festivo	60%	55%
lavoro	Notturmo festivo con riposo compensativo	30%	25%
straordinario	Notturmo festivo oltre le 8 ore	65%	60%
straordinario	Notturmo festivo con riposo compensativo oltre le 8 ore	40%	30%

Per i lavoratori normalmente a cottimo e con cottimo le percentuali di maggiorazione sono quelle della tabella, aumentate della percentuale minima contrattuale di cottimo e con cottimo.

Nessun lavoratore può rifiutarsi di prestare lavoro straordinario o notturno o festivo, salvo giustificato motivo.

Art. 30 - Flessibilità dell'orario di lavoro

Al fine di affrontare la congiuntura negativa che da oltre un lustro condiziona pesantemente l'attività dell'azienda ed in particolare quella dell'edilizia le parti convengono che uno degli strumenti più importanti riguarda l'articolazione degli orari di lavoro, rendendoli più flessibili al fine di massimizzare l'utilizzo degli impianti nei momenti di punta di lavoro e di abbassarlo nei momenti di scarico di commesse. Tale necessità non riguarda soltanto le imprese che svolgono attività fortemente condizionate dalla stagionalità, ma va estesa a tutte le imprese che hanno necessità di cogliere tutte le opportunità di lavoro, abbassando i costi di produzione e meglio rispondendo alla domanda di mercato e garantendo, anche per questa via, maggiore occupazione.

Si conviene quindi che l'orario di lavoro normale resta fissato a 40 ore settimanali, ma che queste sono la risultante di una media plurisettimanale, con compensazione all'interno dei dodici mesi successivi all'evento che ha prodotto la necessità di rimodulare l'orario di lavoro.

La ripartizione giornaliera dell'orario di lavoro settimanale è competenza esclusiva della Direzione Aziendale che potrà stabilirla anche in modo non uniforme, previo esame congiunto con la Rappresentanza Sindacale Aziendale, che dovrà concludersi trascorsi 5 giorni lavorativi dopo il primo incontro.

L'orario plurisettimanale, di cui al comma due del presente articolo, potrà essere attivato per ragioni produttive dalla Direzione Aziendale senza limiti di utilizzo degli orari, purché compatibili con la capienza della compensazione prevista per i dodici mesi successivi e con un orario massimo effettivo di 48 ore settimanali e per non oltre sei mesi consecutivi e nell'arco dell'anno solare.

Le modalità di attuazione oltreché i tempi di implementazione e di recupero dell'orario settimanale di cui al comma precedente sono stabilite dalla Direzione Aziendale previo esame con la Rappresentanza Sindacale Aziendale che si intenderà esaurito entro 5 giorni dalla data del primo incontro. Nel corso dell'esame congiunto la Direzione Aziendale fornirà tutte le indicazioni riguardanti i gruppi di lavoratori interessati, le ore necessarie e la loro collocazione temporale, i periodi previsti di supero e recupero settimanale. Le modalità di attivazione saranno comunicate ai lavoratori interessati con almeno 10 giorni di preavviso rispetto all'attivazione dell'orario plurisettimanale. Nei casi di necessità improvvise e che riguardino un arco di tempo non superiore ai tre mesi di picco produttivo e relativo recupero la comunicazione ai lavoratori viene ridotta a 5 giorni lavorativi, fermo restando l'esame congiunto che si dovrà esaurire in 2 giorni lavorativi.

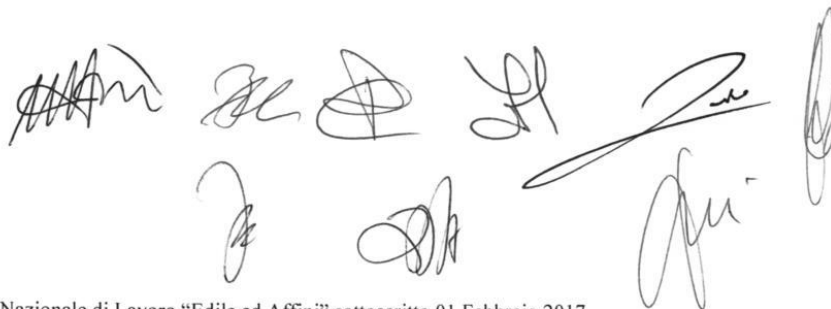
La comunicazione ai lavoratori verrà data attraverso affissione in luoghi accessibili a tutti i lavoratori interessati e tramite la scala gerarchica aziendale.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale normale sia nei periodi di supero che in quelli di minore prestazione.

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale settimanale se prestate di sabato sarà riconosciuta una maggiorazione della retribuzione omnicomprensiva del 15% per compensare il disagio derivante dalla diminuzione della copertura dei mezzi di trasporti pubblici durante il week end.

L'attuazione dell'orario plurisettimanale è impegnativa per tutti i lavoratori interessati, essendo commisurabile a normale orario di lavoro e non straordinario.

Diverse modalità di articolazione dell'orario plurisettimanale potranno essere definite in sede aziendale.



Art. 31 - Ferie

I lavoratori maturano per ogni anno di servizio, dal 1° gennaio al 31 dicembre, un periodo di ferie retribuito pari a 4 settimane.

I lavoratori che maturano un'anzianità di servizio oltre 10 anni e fino a 20 anni compiuti hanno diritto ad un giorno in più rispetto alla misura di cui al comma precedente ed i lavoratori che maturano un'anzianità di servizio oltre i 20 anni compiuti hanno diritto ad una settimana in più, sempre rispetto alla misura di cui al comma precedente.

Ogni settimana di ferie dovrà essere ragguagliata a 5 ovvero a 6 giorni lavorativi a seconda che la distribuzione del normale orario di lavoro settimanale sia rispettivamente su 5 o 6 giorni.

Le ferie sono retribuite con la retribuzione globale di fatto, eccettuati gli eventuali compensi che abbiano carattere accidentale in relazione a prestazioni lavorative svolte in particolari condizioni di luogo, ambiente e tempo.

I giorni festivi che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie.

Le ferie avranno normalmente carattere collettivo (per stabilimento, per reparto, per scaglione) per tre settimane l'anno, mentre la quarta rimane di spettanza individuale.

L'epoca delle ferie collettive sarà stabilita dalla Direzione aziendale, previo esame congiunto in sede aziendale, tenendo conto del desiderio dei lavoratori compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda e comunicate ai lavoratori di norma entro il mese di aprile di ciascun anno.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie spetterà, per ogni mese di servizio prestato, un dodicesimo del periodo feriale di cui al primo comma. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

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

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie. Ove, per cause dovute ad imprescindibili esigenze del lavoro dell'azienda ed in via del tutto eccezionale, il lavoratore non fruisca di giornate di ferie di cui al primo comma non è ammessa la sostituzione del godimento delle ferie medesime con un'indennità retributiva; di conseguenza, la relativa fruizione avrà luogo non appena possibile avuto riguardo alle esigenze tecnico-organizzative.

L'indennità dovuta al lavoratore per le giornate di ferie non godute è costituita dalla retribuzione giornaliera globale di fatto.

In caso di richiamo in servizio, per esigenze eccezionali, nel corso del periodo di ferie, sarà corrisposto al lavoratore il trattamento di trasferta per il solo periodo di viaggio.



Art. 32 - Festività

Agli effetti della legge 22 febbraio 1934, n. 370, sono considerati giorni festivi le domeniche o i giorni di riposo settimanale compensati della domenica.

Agli effetti delle disposizioni legislative vigenti e subordinatamente all'evoluzione normativa in materia, sono altresì considerati giorni festivi:

a) Le festività del:

- 25 aprile (anniversario della liberazione)
- 1° maggio (festa del lavoro)
- 2 giugno (festa nazionale della Repubblica)

b) Le festività di:

- Capodanno (1° gennaio)
- Epifania del Signore (6 gennaio)
- Ss. Pietro e Paolo, per il comune di Roma (giorno del Santo Patrono - 29 giugno)
- Assunzione di M.V. (15 agosto)
- Ognissanti (1° novembre)
- Immacolata Concezione (8 dicembre)
- Natale (25 dicembre)

c) Le festività del "Lunedì di Pasqua", di S. Stefano e del giorno del S. Patrono del luogo ove è ubicata la sede del lavoro, le cui date sono stabilite annualmente con le modalità previste dalle disposizioni legislative vigenti

La retribuzione delle festività cadenti in giorno infrasettimanale è compresa nella normale retribuzione mensile. Qualora, invece, una delle festività cade di domenica, ai lavoratori è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione al fatto, pari a 1/26 della retribuzione mensile fissa.

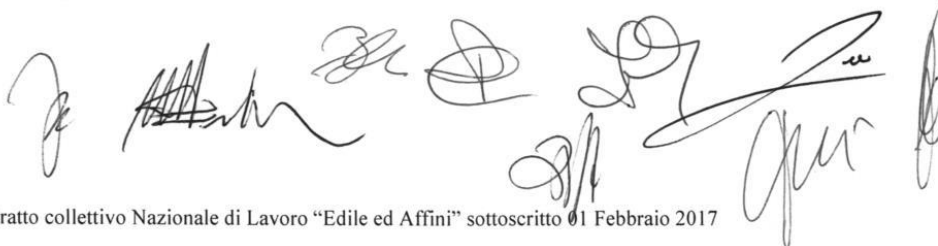
Tale trattamento è dovuto, per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività, anche a coloro che lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana.

Al trattamento in parola si aggiungono inoltre, per coloro che lavorano di domenica, il compenso previsto dall'art.29 per tali prestazioni.

Le ore di lavoro compiute nei giorni festivi anche se infrasettimanali saranno compensate in aggiunta alla normale retribuzione mensile con la retribuzione oraria aumentata della maggiorazione per il lavoro festivo.

Qualora le festività di cui ai punti b) e c) ricorrano nel periodo d'assenza dovuta a malattia, gravidanza e puerperio, o ad infortunio compensati con retribuzione ridotta, l'azienda integrerà tale trattamento fino a raggiungere per la giornata festiva l'intera retribuzione globale.

Per quanto riguarda le festività (4 novembre) la cui celebrazione ha luogo nella prima domenica di novembre, il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con le domeniche.



DICHIARAZIONE VERBALE

Le parti dichiarano che il trattamento retributivo per le festività sopra previsto per i periodi di sospensione della prestazione di lavoro relativi a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, è a carico dell'azienda esclusivamente ad integrazione della parte di tale quota indennizzata in forza di disposizioni legislative.

Art. 33 - Trasferte

Al lavoratore inviato per esigenze di servizio dall'Azienda fuori dal suo normale ambito territoriale di lavoro, saranno rimborsate le spese di viaggio effettive corrispondenti all'utilizzo dei normali mezzi di trasporto qualora non si possa utilizzare di servizi aziendali ed anche il consumo di due o più pasti e/o di pernottare fuori dall'abituale residenza, ovvero sarà corrisposta un'indennità di trasferta o diaria da stabilirsi a livello aziendale.

Le indennità riconosciute al personale in trasferta sono escluse dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli istituti di legge e di contratto.

Art. 34 - Trasferimenti

I trasferimenti individuali potranno essere disposti per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive come disposto nel successivo comma 3.

In tali occasioni si terrà conto di obiettive e comprovate ragioni che il lavoratore dovesse addurre contro il trasferimento, con particolare attenzione a quelle addotte da lavoratori ultracinquantenni.

Il trasferimento deve essere comunicato per iscritto al lavoratore e la comunicazione sarà preceduta da un preavviso di almeno 20 giorni.


I trasferimenti collettivi formeranno di preventiva comunicazione all'organizzazione sindacale firmataria del presente CCNL e di un esame congiunto.

La presente disciplina non si applica ai trasferimenti che vengano disposti nell'ambito di un territorio non superiore ai 50 chilometri.

Art. 35 - Ambiente di lavoro - Igiene e sicurezza.

La tutela della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro costituisce un obiettivo condiviso dalle parti firmatarie, a partire dal rispetto degli obblighi previsti dalle disposizioni legislative vigenti. Coerentemente con questo obiettivo, il datore di lavoro, i dirigenti e preposti, i lavoratori, il medico competente (ove previsto), il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S. ed R.L.S.T.) collaborano, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità per eliminare o ridurre i rischi alla fonte e migliorare le condizioni dei luoghi di lavoro, ergonomiche ed organizzative.

Il datore di lavoro all'interno dell'azienda, oltre ad osservare le misure generali di tutela per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori e tutte le prescrizioni di legge, è tenuto consultando gli R.L.S. o gli R.L.S.T. ad organizzare in modo efficace il servizio di prevenzione e protezione, ad effettuare la valutazione di rischi ad informare e formare i lavoratori sui rischi specifici cui sono esposti.



- In particolare provvede che i lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza siano adeguatamente formati consultando in merito all'organizzazione della formazione il rappresentante per la sicurezza.
- In relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, deve valutare, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari.
- Provvede che ciascun lavoratore, in occasione dell'assunzione, del trasferimento o cambiamento di mansioni e dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze o preparati pericolosi, sia adeguatamente informato sui rischi e sulle misure di prevenzione e di protezione adottate e riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni. La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi.
- Informa periodicamente i lavoratori, di norma semestralmente, previa consultazione con gli R.L.S. o con gli R.L.S.T. attraverso gli strumenti interni utilizzati (mail, comunicazioni cartacee, etc.) circa i temi della salute e sicurezza con particolare riferimento alle tipologie di infortunio eventualmente ricorrenti, alle misure di prevenzione nonché alle problematiche emerse negli incontri periodici con gli stessi R.L.S. o con gli R.L.S.T.

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

I lavoratori devono:

- osservare le disposizioni ed istruzioni loro impartite dai superiori ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti;
- utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, le sostanze e i mezzi di trasporto nonché i dispositivi di sicurezza compresi quelli protettivi forniti dall'impresa in dotazione personale, curandone la perfetta conservazione;
- segnalare immediatamente ai superiori le deficienze dei macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi, attrezzature e dispositivi di sicurezza - prevenzione, adoperandosi direttamente in caso di urgenza nell'ambito delle loro competenze e possibilità per eliminare o ridurre tali pericoli, informando il R.L.S. o il R.L.S.T.

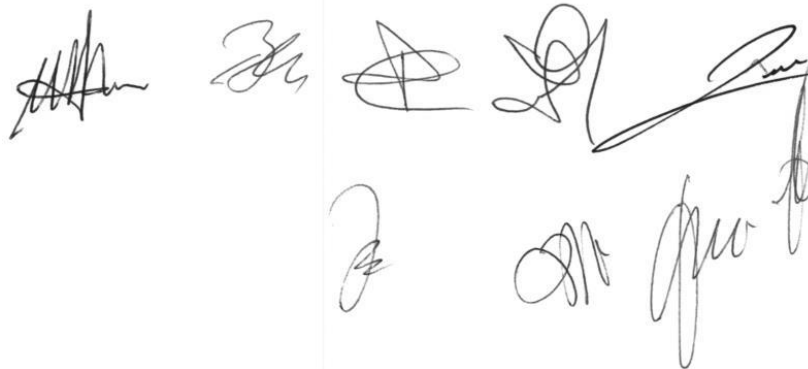


I lavoratori, in particolare, hanno diritto di:

- eleggere i propri R.L.S.
- verificare, mediante il R.L.S. o gli R.L.S.T. l'applicazione delle misure di prevenzione e protezione;
- ricevere un'adeguata formazione ed informazione in materia di salute e sicurezza con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni;
- ricevere informazioni dal medico competente sul significato e sui risultati degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti;
- non subire pregiudizio nel caso in cui adottino comportamenti atti ad evitare le conseguenze di un pericolo grave ed immediato, anche allontanandosi dal posto di lavoro, essendo nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico;

In ogni unità produttiva sono istituiti:

- Il documento di valutazione dei rischi contenente le misure di prevenzione e protezione adottate e quelle programmate per garantire nel tempo il miglioramento dei livelli di sicurezza. Il documento sarà rielaborato in occasione di modifiche del processo produttivo e di innovazioni tecnologiche significative ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori.
- Il registro dei mancati infortuni sul lavoro nel quale sono annotati cronologicamente. Nel registro sono annotati i dati del lavoratore, la mansione e le possibili cause.
- La cartella sanitaria e di rischio individuale del lavoratore tenuta ed aggiornata a cura del medico competente incaricato dalla sorveglianza sanitaria, con vincolo del segreto professionale. Nella cartella sono annotati i dati analitici riguardanti le visite mediche di assunzione e periodiche, visite di idoneità, nonché gli infortuni e le malattie professionali. Copia della cartella è consegnata al lavoratore al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, ovvero quando lo stesso ne faccia richiesta. È inoltre istituito secondo quanto previsto dalle vigenti disposizioni di legge, il registro degli esposti agli agenti cancerogeni e mutageni nel quale è riportata l'attività svolta dai lavoratori, l'agente cancerogeno utilizzato e, ove nota, l'esposizione ed il grado della stessa.



In tutte le aziende, o unità produttive, viene eletto il R.L.S.; ove questo non sia possibile, data la dimensione dell'Azienda, l'Organizzazione Sindacale firmataria il presente CCNL fornirà alla parte datoriale un elenco di nominativi che si renderanno disponibili a partecipare un corso di formazione, organizzato dall'Ente Bilaterale, per assumere il ruolo di Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza a livello territoriale, di seguito denominati R.L.S.T. come previsto dalla legislazione in materia

- Agli R.L.S. o agli R.L.S.T. sono attribuiti, in particolare, diritti in materia di formazione, informazione, consultazione preventiva, accesso ai luoghi di lavoro, da esercitare secondo le modalità vigenti.
- Il datore di lavoro è tenuto a consegnare agli R.L.S. o agli R.L.S.T. su richiesta scritta degli stessi, copia del documento di valutazione dei rischi, previa sottoscrizione di apposito verbale di consegna. Gli R.L.S. o gli R.L.S.T. ne faranno un uso strettamente riservato ed interno dei documenti ricevuti rispettando il segreto industriale e il dovere di privacy relativi ai dati sanitari dei lavoratori.

Il R.L.S. o R.L.S.T. può richiedere la convocazione di apposita riunione oltre che per casi gravi e motivate situazioni di rischio, anche qualora ritenga che le misure di prevenzione o protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro. In tale occasione, le parti qualora siano d'accordo sulla necessità di procedere a verifiche potranno valutare di affidare ad Istituti od Enti qualificati, scelti di comune accordo, le indagini che si ritenessero necessarie. Gli oneri derivanti da tali rilevazioni sono ad esclusivo carico delle aziende. I permessi retribuiti ad ogni R.L.S. sono di 50 ore annue nelle unità produttive fino a 100 dipendenti e a 70 ore annue nelle unità produttive che occupano più di 100 dipendenti.

Le parti concorderanno progetti formativi per gli R.L.S. e per gli R.L.S.T. quantitativamente più ampi rispetto a quanto previsto dalla normativa vigente utilizzando lo strumento formativo messo a disposizione nell'Ente Bilaterale.

Art. 36 - Indumenti di lavoro.

Al lavoratore che, in determinati momenti o fasi di lavorazione, sia necessariamente esposto all'azione di sostanze particolarmente imbrattanti, deve essere data la possibilità di usare mezzi o indumenti protettivi in dotazione presso lo stabilimento mettendolo nelle condizioni idonee per il ricambio, durante il lavoro e per la custodia del proprio abito. Qualora l'azienda richieda che taluni lavoratori (ad esempio: fattorini, portieri, sorveglianti, autisti, etc.) indossino abiti speciali o divise, dovrà provvedere a proprie spese alla loro fornitura.



Art. 37 - Rapporti in azienda

Nell'ambito del rapporto di lavoro, il lavoratore dipende dai rispettivi superiori.

I rapporti tra i lavoratori, a tutti i livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale, saranno improntati a reciproca correttezza ed educazione.

In armonia con la dignità del lavoratore i superiori impronteranno i rapporti con i dipendenti a sensi di collaborazione ed urbanità.

Verranno evitati comportamenti importuni, offensivi ed insistenti deliberatamente riferiti alla condizione sessuale che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio della persona cui essi sono rivolti, anche al fine di subordinare all'accettazione o al rifiuto di tali comportamenti, la modifica delle sue condizioni di lavoro.

Al fine di prevenire i suddetti comportamenti, le aziende adotteranno le iniziative proposte dalla Commissione nazionale per le pari opportunità.

L'azienda avrà cura di mettere il lavoratore in condizioni di evitare possibili equivoci circa le persone alle quali, oltre che al superiore diretto, egli è tenuto a rivolgersi in caso di necessità e delle quali è tenuto a osservare le disposizioni.

L'azienda deve inoltre comunicare ai lavoratori interessati i nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa.

Il lavoratore deve osservare l'orario di lavoro e adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo della presenza, con espresso divieto di fare variazioni o cancellature sulla scheda, di ritirare quella di un altro lavoratore o di tentare in qualsiasi modo di alterare le indicazioni dell'orologio controllo, nonché di compiere volontariamente movimenti irregolari delle medaglie.

Il lavoratore che non avrà fatto il regolare movimento della scheda o della medaglia sarà considerato ritardatario e quando non possa far contestare in modo sicuro la sua presenza nel luogo di lavoro sarà considerato assente.

Egli inoltre deve svolgere le mansioni affidategli con la dovuta diligenza, osservare le disposizioni del presente Contratto, nonché quelle impartite dai superiori, avere cura dei locali e di tutto quanto è a lui affidato (mobili, attrezzi, macchinari, utensili, strumenti, ecc.), rispondendo delle perdite, degli eventuali danni che siano imputabili a sua colpa o negligenza, nonché delle arbitrarie modifiche da lui apportate agli oggetti in questione.

La valutazione dell'eventuale danno deve essere fatta obiettivamente e l'ammontare del danno deve essere preventivamente contestato al lavoratore. L'ammontare delle perdite e dei danni di cui al comma precedente potrà essere trattenuto ratealmente sulla retribuzione con quote non superiori al 10 per cento della retribuzione stessa. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, la trattenuta verrà effettuata sull'ammontare di quanto spettante al lavoratore, fatte salve dall'azienda; inoltre non dovrà trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue mansioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale, né abusare, dopo risolto il rapporto di lavoro ed in forma di concorrenza sleale, delle notizie attinte durante il servizio.

Eventuali patti di limitazione dell'attività professionale del lavoratore per il tempo successivo alla risoluzione del rapporto sono regolati a norma dell'art. 2125 del Codice civile.

Le infrazioni a tali disposizioni come previsto nei successivi art. 43, 44 e 45 daranno luogo a provvedimenti disciplinari che potranno giungere fino al licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 46.



Art. 38 - Commissione paritetica nazionale di studio sull'utilizzo dei sistemi informatici aziendali e tutela della privacy.

Le parti stipulanti convengono di costituire un Gruppo di lavoro paritetico con il compito di studiare le problematiche sollevate dall'introduzione e dall'uso di tecnologie informatiche con riferimento a quanto previsto dall'art. 4, legge 20 maggio 1970, n. 300 e più in generale al rispetto della privacy dei lavoratori.

Art. 39 - Divieti.

Il lavoratore non potrà prestare la propria opera presso aziende diverse da quella in cui è regolarmente assunto se l'attività richiesta dalla nuova azienda presenta aspetti di possibile concorrenza con quella in cui presta l'opera, salvo in caso di sospensione dal lavoro senza trattamento economico. Non sono consentite in azienda le collette, le raccolte di firme e la vendita di biglietti e di oggetti, oltre i limiti previsti dalla legge 20 maggio 1970, n. 300 e dal successivo art. 40.

Art. 40 - Vendita di libri e riviste.

Negli stabilimenti con oltre 100 dipendenti la Rappresentanza sindacale aziendale potrà effettuare la diffusione anche attraverso vendita, rivolta esclusivamente ai dipendenti, di libri e riviste la cui edizione sia stata debitamente autorizzata nelle norme di legge. Le operazioni relative saranno svolte direttamente dai componenti della Rappresentanza sindacale unitaria sotto la propria esclusiva responsabilità anche in ordine al contenuto delle pubblicazioni e si effettueranno, fuori dell'orario di lavoro, nel locale della Rappresentanza sindacale unitaria e/o, nei giorni preventivamente concordati con la Direzione, in altro locale di ritrovo o di riunione messo a disposizione dall'Azienda. Dalle forme di pagamento dei libri e riviste è esclusa ogni trattenuta anche rateale sulla retribuzione.

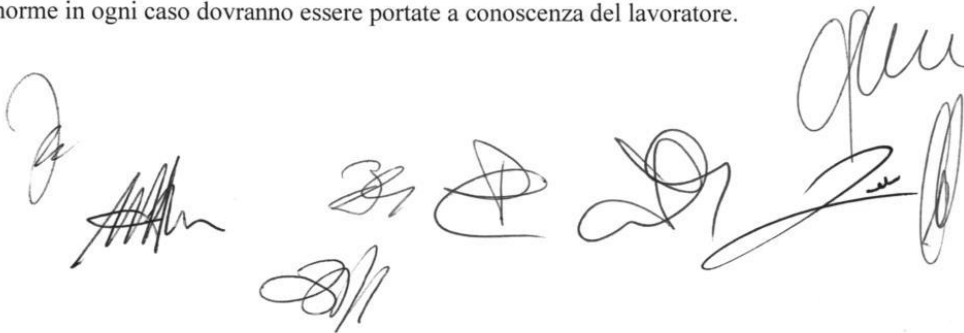
Art. 41 - Visite di inventario e di controllo.

Il lavoratore non può rifiutare la visita di inventario degli oggetti, strumenti o utensili affidatigli. Le visite personali di controllo sul lavoratore potranno essere effettuate ai sensi dell'art. 6 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 42 - Norme speciali.

Oltre che al presente contratto di lavoro i lavoratori devono uniformarsi, nell'ambito del rapporto di lavoro, a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzioni aziendali, purché tali norme non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti al lavoratore dal presente Contratto e, dagli altri accordi vigenti.

Le norme in ogni caso dovranno essere portate a conoscenza del lavoratore.



Art. 43 - Reclami e controversie.

Ferme restando le possibilità di accordo diretto tra le parti interessate per eventuali reclami nell'applicazione del presente Contratto, le controversie individuali e collettive tra azienda e lavoratori saranno risolte possibilmente in prima istanza tra la Direzione e la Rappresentanza sindacale aziendale e, in difetto di accordo, dalle rispettive competenti Organizzazioni sindacali.

Le controversie collettive sull'applicazione del presente contratto saranno esaminate dalla competente Organizzazione sindacale territoriale aderente alla Associazione sindacale stipulante ed alla Associazione dei datori di lavoro - per i suoi associati - e, in caso di mancato accordo, a livello nazionale della Associazione sindacale stipulante e Associazione dei datori di lavoro - per i suoi associati.

In caso di controversie tra l'Impresa ed il lavoratore dipendente sui contenuti o sull'applicazione delle tipologie contrattuali di cui al presente titolo, le Parti, fermi restando i legittimi diritti delle parti in lite, valutano nei modi conformi allo spirito bilaterale che uniforma il presente CCNL, di individuare quale metodologia, vincolante per le Associazioni firmatarie ed i loro assistiti, quanto segue:

- per controversie sui contenuti dei contratti stipulati: invio delle ragioni del contenzioso all'Ente Bilaterale e successiva attivazione della Commissione Paritetica Nazionale di Conciliazione;
- per controversie sull'applicazione dei contratti stipulati: invio da parte dell'attore della vertenza della copia degli atti all'Ente Bilaterale, ai fini di consentirne la raccolta statistica delle difficoltà, darne interpretazione bilaterale, anche alla luce dell'eventuale giurisprudenza di merito e predisporre bozza per un più chiaro ed univoco testo contrattuale.

Art. 44 - Provvedimenti disciplinari

L'inosservanza, da parte del lavoratore, delle disposizioni contenute nel presente Contratto può dar luogo, secondo la gravità della infrazione, all'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- a) richiamo verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- e) licenziamento per mancanze ai sensi dell'art. 46;

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 e i provvedimenti disciplinari non potranno essere comminati prima che siano trascorsi 5 giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni.

Se il provvedimento non verrà comminato entro i 6 giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale, ovvero, di un componente della Rappresentanza sindacale aziendale.



La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.
I provvedimenti disciplinari di cui sopra alle lettere b), c) e d) potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.
Il licenziamento per mancanze di cui ai punti a) e b) dell'art. 46 potrà essere impugnato secondo le procedure previste dall'art. 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604 confermate dall'art. 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e seguenti.
Non si terrà conto di nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

Art. 45 - Ammonizioni scritte, multe e sospensioni.

Incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa o sospensione il lavoratore che:

- a) non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non giustifichi l'assenza entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo il caso di impedimento giustificato;
 - b) senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
 - c) compia lieve insubordinazione nei confronti dei superiori;
 - d) esegua negligenza o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;
 - e) per disattenzione o negligenza guasti il materiale dello stabilimento o il materiale in lavorazione;
 - f) venga ritrovato in stato di manifesta ubriachezza durante l'orario di lavoro;
 - g) fuori dell'azienda compia, per conto terzi, lavoro di pertinenza dell'azienda stessa;
 - h) contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello;
 - i) esegua entro l'officina dell'azienda lavoro di lieve entità per conto proprio o di terzi, fuori dall'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale dell'azienda, con uso di attrezzi dell'azienda stessa;
 - j) in altro modo trasgredisca l'osservanza del presente Contratto o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza dello stabilimento;
- L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione per quelle di maggior rilievo.
L'importo delle multe che non costituiscono risarcimento di danni è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, alla Cassa mutua malattia.



Art. 46 - Licenziamenti per mancanze.

A) Licenziamento con preavviso.

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nell'art.45, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera B).

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) insubordinazione ai superiori;
- b) sensibile danneggiamento colposo al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;
- c) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di lieve entità senza impiego di materiale dell'azienda;
- d) rissa nello stabilimento fuori dei reparti di lavorazione;
- e) abbandono del posto di lavoro da parte della persona a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo, fuori dei casi previsti al punto e) della seguente lettera B);
- f) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente alle festività o alle ferie;
- g) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;
- h) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art.45, quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui nell'art.45, salvo quanto disposto dall'ultimo comma nell'art.44.

Il periodo di preavviso lavorato sarà utile alla maturazione delle retribuzioni dirette e differite, sarà computato agli effetti del T.F.R.

Classificazione del Personale	Fino a 5 anni di anzianità	Fino a 10 anni di anzianità	Oltre a 10 anni di anzianità
LIVELLO 1° - Qua Dir	90 giorni di calendario	120 giorni di calendario	150 giorni di calendario
LIVELLO 2° - Qua Dir	80 giorni di calendario	100 giorni di calendario	120 giorni di calendario
GRUPPO 3-2° FASCIA	70 giorni di calendario	80 giorni di calendario	100 giorni di calendario
GRUPPO 3-1° FASCIA	60 giorni di calendario	70 giorni di calendario	80 giorni di calendario
GRUPPO 4-2° FASCIA	50 giorni di calendario	60 giorni di calendario	70 giorni di calendario
GRUPPO 4-1° FASCIA	40 giorni di calendario	50 giorni di calendario	60 giorni di calendario
GRUPPO 5-2° FASCIA	30 giorni di calendario	40 giorni di calendario	50 giorni di calendario
GRUPPO 5-1° FASCIA	20 giorni di calendario	30 giorni di calendario	40 giorni di calendario

B) Licenziamento senza preavviso.

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'azienda grave nocimento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) grave insubordinazione ai superiori;
- b) furto, frode, danneggiamento volontario od altri reati per i quali data la loro natura, si renda incompatibile la prosecuzione anche provvisoria del rapporto di lavoro;
- c) trafugamento di schizzi o di disegni di macchine e di utensili o di altri oggetti, o documenti dell'Azienda;
- d) danneggiamento volontario al materiale dell'azienda o al materiale di lavorazione;
- e) abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- f) fumare dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;
- g) esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda, per conto proprio o di terzi, di non lieve entità e/o con l'impiego del materiale dell'Azienda;
- h) rissa nell'interno dei reparti di lavorazione.

Art. 47 - Sospensione cautelare non disciplinare.

In caso di licenziamento per mancanze di cui al punto B) nell'art.45 (senza preavviso), l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 6 giorni.

Il datore di lavoro comunicherà per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.

Art. 48 - Commissione Paritetica di Conciliazione a livello nazionale

Competenze

La Commissione Paritetica di Conciliazione è la sede preferenziale e privilegiata per esaminare le eventuali specifiche situazioni che concretizzano il mancato rispetto degli impegni assunti dalla Organizzazione Sindacale firmataria il presente contratto collettivo, nonché per esaminare l'operatività delle conseguenze che lo stesso prevede nei confronti dell'Organizzazione Sindacale, fermo restando che, in assenza di una valutazione congiunta delle parti, l'Azienda procederà secondo quanto previsto dalla clausola di responsabilità inclusa nel presente CCNL.

Al verificarsi di tali specifiche situazioni, anche su richiesta di una sola delle Parti, la Commissione Paritetica di Conciliazione sarà convocata dal segretario della stessa. La Commissione si riunirà, anche mediante conferenza telefonica, entro 48 ore dalla richiesta di convocazione ed esprimerà la propria valutazione congiunta sulle vicende sottoposte al suo esame al fine delle conseguenze previste dal presente CCNL, entro e non oltre quattro giorni dalla data di convocazione.

Nel corso della procedura suddetta, l'Organizzazione Sindacale non faranno ricorso all'azione diretta e da parte aziendale non si procederà in via unilaterale. Al termine della procedura, in assenza di una valutazione congiunta delle parti, o in caso di mancata riunione della commissione alla data di convocazione, l'Azienda sarà libera di procedere secondo quanto previsto dalla clausola di responsabilità inclusa nel presente CCNL.

Composizione

La Commissione Paritetica di Conciliazione sarà composta per parte sindacale da due componenti per l'Organizzazione Sindacale firmataria il presente CCNL, individuato nella struttura nazionale e da essa designato, e per parte datoriale da un numero di rappresentanti pari al numero dei componenti sindacali.

Un componente di parte datoriale avrà il compito di Segretario della Commissione.

The image shows several handwritten signatures in black ink, arranged in two rows. The top row contains five signatures, and the bottom row contains four. The signatures are stylized and vary in complexity, representing the members of the National Parity Commission for Conciliation.

Art.49 - Commissione Pari opportunità

Nell'affermare la volontà comune di promuovere pari opportunità nell'accesso al lavoro, nelle condizioni di impiego e nella formazione professionale, evitando ogni forma di discriminazione, come definita dalle vigenti normative italiane è istituita una Commissione Pari Opportunità con il compito di:

- esaminare il Rapporto biennale sulla situazione dell'occupazione maschile e femminile di cui all'Art. 9, L. 125/1991, ferma restando la presentazione dello stesso alla Rappresentanza sindacale aziendale dei lavoratori, in occasione di apposito incontro;
- studiare la fattibilità di proposte di azioni positive e di interventi atti a diffondere comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità, nonché a promuoverne la realizzazione;
- proporre iniziative per facilitare il reinserimento delle lavoratrici dopo l'assenza per maternità;
- prevenire forme di molestie o di comportamento indesiderato, come quelli connessi alla razza, sesso o ad altre caratteristiche personali dei dipendenti, che abbiano lo scopo e l'effetto di violare la dignità della persona a cui tali molestie o comportamenti sono rivolti;
- seguire l'evoluzione della legislazione italiana, europea e internazionale in materia di pari opportunità nel lavoro;
- predisporre progetti di azioni positive finalizzati a favorire l'occupazione femminile e la crescita professionale, utilizzando anche le opportunità offerte dalla legge n. 125 del 10 aprile 1991 e dai Fondi comunitari preposti;
- esaminare le eventuali controversie di carattere collettivo circa l'applicazione in azienda dei principi di parità, di cui alle leggi vigenti, con l'obiettivo di promuovere una loro pacifica composizione, al fine di evitare il ricorso ad altre forme di tutela.

In relazione a quest'ultimo punto, si affronteranno in questa sede, anche su segnalazione della Rappresentanza sindacale aziendale dei lavoratori, eventuali problemi con l'obiettivo di esaminare la questione tempestivamente e ricercare una proposta di soluzione entro 15 giorni.

Composizione

La Commissione è composta da due componenti per l'Organizzazione Sindacale firmataria del presente contratto collettivo, designato dalle rispettive Segreterie Nazionali nell'ambito delle strutture sindacali di categoria e della Rappresentanza sindacale aziendale dei lavoratori e da componenti designati da parte aziendale.

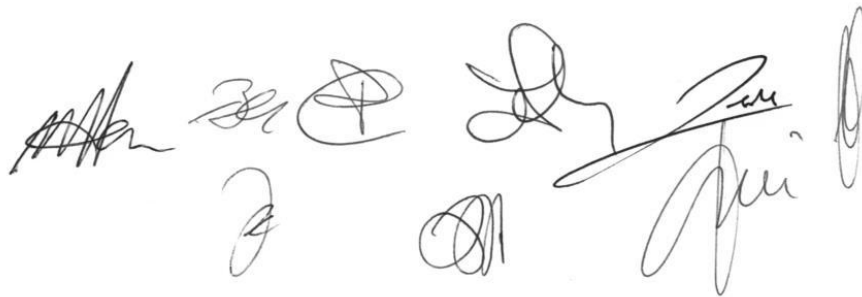
The image shows seven handwritten signatures in black ink, arranged in two rows. The top row contains four signatures, and the bottom row contains three. The signatures are stylized and vary in complexity, representing the members of the Commission for Equal Opportunities.

Art. 50 - Ente Bilaterale

Al fine di portare avanti con efficacia i compiti contenuti nel presente CCNL in materia di Formazione, Formazione continua, Welfare integrativo e di diffondere sempre più le buone pratiche partecipative le Parti convengono che verrà istituito, con successivo atto, Ente Bilaterale Che ha per finalità quella di portare avanti quanto disposto nel CCNL e di rappresentare a livello nazionale tutti gli Enti Bilaterali Regionali e le iniziative congiunte per la Formazione Professionale e per la Prevenzione e Sicurezza sul Lavoro.

Inoltre l'Ente Bilaterale assolve ai compiti sotto elencati:

1. promuovere studi e ricerche sul settore, con particolare riguardo all'analisi dei fabbisogni di formazione, alla legislazione nazionale, regionale ed europea, allo sviluppo della formazione professionale;
2. monitorare le tipologie dei rapporti di lavoro nel settore, nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dagli Accordi Interconfederali;
3. realizzare il monitoraggio dell'andamento delle Imprese del settore e gli opportuni raccordi con sistemi nazionali e regionali di Formazione Professionale;
4. promuovere la sicurezza nei luoghi di lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e recepire quanto emerge in materia dalla contrattazione collettiva anche a livello aziendale e/o territoriale, al fine di diffondere nei luoghi di lavoro le migliori pratiche in materia di sicurezza ed ambiente di lavoro;
5. recensire, diffondere e sviluppare esperienze formative di eccellenza e buone pratiche;
6. organizzare seminari, work team, esperienze anche transazionali per diffondere la cultura della prevenzione;
7. attuare quanto previsto dal CCNL in materia di Welfare Integrativo all'art. 61 a favore dei lavoratori, con l'obiettivo di ridurre l'impatto negativo sulla loro qualità della vita dovuto alla continua contrazione dell'assistenza e della previdenza pubblica e di migliorare, di conseguenza, la disponibilità alla partecipazione alla vita dell'impresa da parte del lavoratore, in modo di cooperare alla crescita di produttività e di competitività del sistema produttivo nazionale;
8. monitorare lo stato dell'occupazione, con particolare riguardo a quella femminile, giovanile e delle fasce di età che necessita no di maggiore protezione sociale, anche allo scopo di incrociare la domanda con l'offerta di lavoro soprattutto per i giovani e di recuperare al lavoro attivo gli ultra quarantenni che il lavoro lo hanno perso per effetto della crisi economica
9. seguire costantemente l'evolversi della Contrattazione Collettiva, anche al fine di offrire alle Parti contraenti soluzioni originali per una sempre più efficace evoluzione partecipativa del sistema di relazioni sindacali;
10. individuare le opportune soluzioni previste all'art. 62 del CCNL volte a diffondere la bilateralità sul territorio nazionale, anche utilizzando in forma mutualistica i diritti sindacali previsti dalla Legge e regolamentate dal CCNL.



11. L'Ente Bilaterale agisce quindi su mandato della contrattazione collettiva ed in particolare del presente CCNL, è formato dalle Parti contraenti è sede comune di elaborazione anche di proposte originali di cui può alimentarsi lo stesso futuro del Contratto Collettivo. In particolare quanto disposto dal presente articolo al punto 10 e 11 trova nell'Ente Bilaterale il naturale prolungamento affinché le parti possano sviluppare efficacemente sempre nuove occasioni di partecipazione dei lavoratori alla vita dell'impresa in modo partecipativo e cooperativo

Le parti indicano di comune accordo che l'unico l'Ente Bilaterale di riferimento dalla firma dalla stipula del presente CCNL sarà unicamente l'OBNE

Art. 51 – Organismo Paritetico

Premesso che per organismi paritetici, così come definito dall'art. 2 comma 1 lettera ee) sono organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, quali sedi privilegiate per la programmazione di attività formative e l'elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici; lo sviluppo di azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro; la l'assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia; ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla legge o dai contratti collettivi di riferimento, verrà costituito, con successivo atto, l'organismo paritetico avente lo scopo di:

- Realizzare attività formative in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- Ricevere le richieste di collaborazione ed eventualmente esprimere parere sulla formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti per la sicurezza ai sensi del comma 12 dell'art. 37 del d. lgs. 81/08;
- Asseverare i modelli di organizzazione e di gestione di cui all'art. 30 d. lgs. 81/08 in tema di responsabilità penale individuale e dell'ente ex d. lgs. 231/2001;
- Supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche ed organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- Effettuare, con personale dotate di specifiche competenze tecniche, sopralluoghi nei luoghi di lavoro rientranti nei territori e nei comparti produttivi di competenza avente lo scopo di supportare le aziende stesse per garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- Formare i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali

Le parti indicano di comune accordo che l'Organismo Paritetico di riferimento dalla firma dalla stipula del presente CCNL sarà unicamente l'OPNE

L'Organismo paritetico potrà costituire gli organismi paritetici territoriali denominati OPT



Art. 52 - Infortuni sul lavoro e malattie professionali.

Si richiamano le disposizioni di legge circa gli obblighi assicurativi, previdenziali, di assistenza e soccorso e comunque per quanto non previsto dal presente articolo.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto perché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

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

Qualora l'infortunio accada al lavoratore in lavori fuori stabilimento, la denuncia verrà fatta al più vicino posto di soccorso, procurando le dovute testimonianze.

Nel caso di assenza per malattia professionale il lavoratore dovrà attenersi alle disposizioni previste dal successivo paragrafo "Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro" del presente articolo.

Al lavoratore sarà conservato il posto:

- in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale egli percepisca l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge
- in caso di infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto Assicuratore.

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

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

Inoltre le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per infortunio o malattia professionale una integrazione di quanto egli percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato secondo quanto previsto dai soli commi 27 e 28 paragrafo "Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro" del presente articolo e ad esclusione di quanto previsto ai commi 29, 30 e 31, operando a tal fine i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale.

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

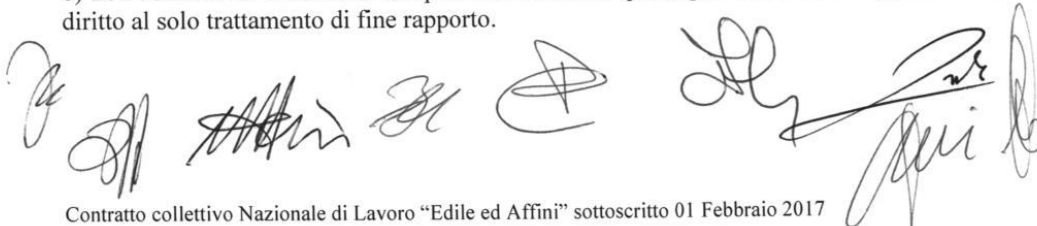
Ove richiesti verranno erogati proporzionali acconti.

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

Per gli infortuni sul lavoro verificatisi in azienda, fatto salvo quanto previsto dalla Nota a verbale e secondo le procedure previste dall'Ente assicurativo competente, sarà garantita al lavoratore assente l'erogazione delle spettanze come avviene per il trattamento economico di malattia. A compensazione delle anticipazioni così effettuate, gli importi delle prestazioni di competenza dell'Ente assicurativo vengono liquidate direttamente all'azienda.

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

Qualora la prosecuzione dell'infermità oltre i termini di conservazione del posto di cui ai punti a) e b) non consenta al lavoratore di riprendere servizio, questi può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.



Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salva la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

L'infortunio sul lavoro sospende il decorso del preavviso nel caso di licenziamento, nei limiti ed agli effetti della normativa sulla conservazione del posto e sul trattamento economico di cui al presente articolo.

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

L'assenza per malattia professionale od infortunio, nei limiti dei periodi fissati dal presente articolo per la conservazione del posto, è utile ai fini del trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, tredicesima mensilità, ecc.).

NOTA A VERBALE

In caso di infortunio e di malattia professionale non si farà luogo al cumulo fra il trattamento previsto dal presente Contratto e quello assicurativo, riconoscendo in ogni caso al lavoratore il trattamento globale più favorevole.

Art. 53 - Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro

In caso di malattia il lavoratore deve avvertire l'azienda entro il primo giorno di assenza.

Per le assenze verificatesi nei primi 90 giorni di svolgimento del rapporto di lavoro, i nuovi assunti, entro 2 giorni dall'inizio dell'assenza, devono comunicare all'azienda il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia.

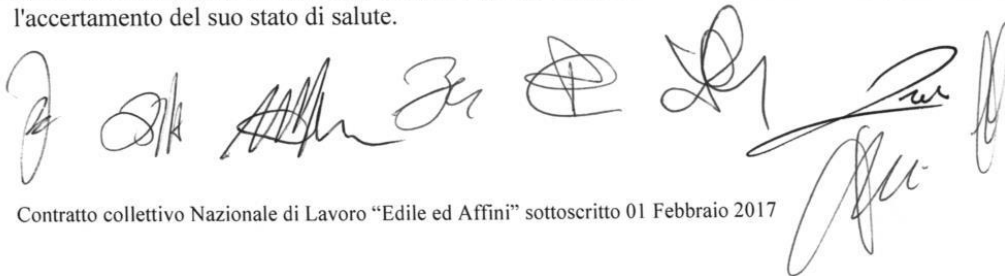
In tutti i casi di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia e in particolare nel caso in cui il medico non proceda all'invio on line del certificato (come, ad esempio, nell'ipotesi di impossibilità di invio telematico o di certificati e attestati rilasciati dalle strutture ospedaliere in sede di pronto soccorso/ricovero), il lavoratore è tenuto a richiedere al medico di base o alla struttura sanitaria l'attestazione con la prognosi in forma cartacea e a recapitarla all'azienda, entro 2 giorni dall'inizio dell'assenza, fermo restando l'avviso all'azienda di cui al primo comma entro il primo giorno di assenza.

L'eventuale prosecuzione dello stato di incapacità al lavoro deve essere comunicata all'azienda entro il primo giorno in cui il lavoratore avrebbe dovuto riprendere servizio e deve essere attestata da successivi certificati medici secondo le modalità di cui ai tre precedenti commi.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette (avviso all'azienda e, ove previsti, della comunicazione del protocollo identificativo o del recapito del certificato), salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore nel rispetto dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Fermo restando quanto previsto dalle vigenti leggi in materia, il lavoratore assente per malattia è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro, e per tutta la durata della malattia, a trovarsi a disposizione nel domicilio comunicato al datore di lavoro, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00, ovvero nelle diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative o amministrative locali o nazionali, di tutti i giorni compresi i domenicali o festivi, per consentire l'accertamento del suo stato di salute.



Sono fatte salve le necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti la malattia o per gravi, eccezionali motivi familiari comunicati preventivamente, salvo i casi di forza maggiore, all'azienda e successivamente documentati.

Nel corso del periodo di assenza per malattia il lavoratore ha l'obbligo di comunicare all'azienda contestualmente i mutamenti di domicilio o dimora, anche se temporanei.

Le assenze e le inosservanze di cui ai commi precedenti comporteranno l'irrogazione a carico del lavoratore dei provvedimenti disciplinari contrattualmente previsti, fermo restando quanto previsto dall'articolo 7, ultimo comma, legge 20 maggio 1970, n. 300, con proporzionalità relativa all'inflazione riscontrata e alla sua gravità.

In caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

- 6 mesi per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
- 9 mesi per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a i 6 anni compiuti;
- 12 mesi per anzianità di servizio oltre i 6 anni.

Nel caso di più malattie o infortuni non sul lavoro, i suddetti periodi di conservazione del posto si intendono riferiti alle assenze complessivamente verificatesi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

Nell'ipotesi in cui il superamento dei sopra indicati periodi di conservazione del posto fosse determinato da un evento morboso continuativo con assenza ininterrotta o interrotta da un'unica ripresa del lavoro per un periodo non superiore a due mesi, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un ulteriore periodo, oltre quelli previsti al comma precedente, pari alla metà dei periodi stessi. Di conseguenza il periodo complessivo del posto, definito comporto prolungato, sarà:

- Per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: mesi $6 + 3 = 9$;
- Per anzianità di servizio oltre 3 anni e fino ai 6 compiuti: mesi $9 + 4,5 = 13,5$;
- Per anzianità di servizio oltre i 6 anni: $12 + 6 = 18$.

Il periodo complessivo di conservazione del posto di cui al comma precedente si applica anche nel caso in cui si siano verificate, nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso, almeno due malattie comportanti, ciascuna, una assenza continuativa pari o superiore a tre mesi.

Il suddetto periodo di comporto prolungato viene riconosciuto automaticamente al lavoratore che alla scadenza del periodo di comporto breve abbia in corso una malattia con prognosi pari o superiore a tre mesi.

Resta salvo quanto previsto dalla legge 6 agosto 1975, n. 419, per la conservazione del posto dei lavoratori affetti da TBC.

La malattia ovvero l'infortunio non sul lavoro sospendono il decorso del preavviso nel caso di licenziamento, nei limiti ed agli effetti della normativa sulla conservazione del posto e sul trattamento economico di cui al presente articolo.

La malattia insorta durante il periodo di ferie consecutive, ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:

- Malattia che comporta ricovero ospedaliero per la durata dello stesso;
- Malattia la cui prognosi sia superiore a sette giorni di calendario.



L'effetto sospensivo si determina a condizione che il dipendente assolva agli obblighi di comunicazione, di certificazione e di ogni altro adempimento necessario per l'espletamento della visita di controllo dello stato d'infermità previsti dalle norme di legge e dalle disposizioni contrattuali.

Superato il periodo di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente Contratto per il caso di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, questi può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

Resta espressamente convenuto che, superati i limiti di conservazione del posto di cui sopra, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata di 4 mesi, durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto. A fronte del protrarsi dell'assenza a causa di malattia grave e continuativa, periodicamente documentata, il lavoratore potrà usufruire, previa richiesta scritta, di un ulteriore periodo di aspettativa fino alla guarigione clinica, debitamente comprovata che consenta al lavoratore di assolvere alle precedenti mansioni e comunque di durata non superiore a complessivi 24 mesi continuativi.

Le assenze determinate da patologie gravi che richiedono terapie salvavita, che comportano una discontinuità nella prestazione lavorativa, che comunque non fanno venir meno la capacità di prestazione lavorativa anche se intervallate nel tempo, consentiranno al lavoratore all'atto del superamento del periodo di conservazione del posto di lavoro di poter fruire dell'aspettativa prolungata, anche in maniera frazionata, in rapporto ai singoli eventi terapeutici necessari. Ai fini di cui sopra il lavoratore fornirà all'azienda le dovute informazioni che l'azienda medesima tratterà nel rispetto della D. Lgs. 196/2003, sulla tutela della privacy.

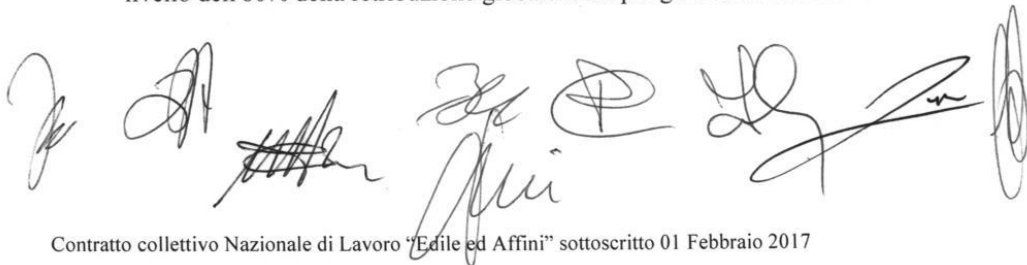
Decorso anche il periodo di aspettativa senza che il lavoratore abbia ripreso servizio, l'azienda potrà procedere alla risoluzione del rapporto.

Per quanto concerne l'assistenza e il trattamento di malattia per i lavoratori valgono le norme di legge regolanti la materia.

Inoltre le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro, nell'ambito della conservazione del posto, una integrazione di quanto il lavoratore percepisce, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che avrebbe percepito se avesse lavorato, operando a al fine i relativi conguagli al termine del periodo di trattamento contrattuale.

A tal fine il lavoratore avrà diritto al seguente trattamento:

- Per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti, l'intera retribuzione globale per i primi 2 mesi e al livello dell'80% della retribuzione globale netta per i 4 mesi successivi;
- Per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a i 6 anni compiuti, l'intera retribuzione globale per i primi 3 mesi e al livello dell'80% della retribuzione globale netta per i 6 mesi successivi;
- Per anzianità di servizio oltre i 6 anni, l'intera retribuzione globale per i primi 4 mesi e al livello dell'80% della retribuzione globale netta per gli 8 mesi successivi.



Nell'ipotesi di applicazione del comporto prolungato il trattamento sarà il seguente:

- Per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti: mesi $6 + 3 = 9$ di cui 3 mesi ad intera retribuzione globale e mesi 6 al livello dell'80% della retribuzione globale netta;
- Per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 anni compiuti: $9 + 4.5 = 13.5$ di cui 4,5 mesi ad intera retribuzione globale e mesi 9 al livello dell'80% della retribuzione globale netta;
- Per anzianità di servizio oltre i 6 anni: mesi $12 + 6 = 18$ di cui 6 mesi ad intera retribuzione globale e mesi 12 al livello dell'80% della retribuzione globale netta.

Nel caso di più assenze per malattia o infortunio non sul lavoro, ai fini dei suddetti trattamenti economici si deve tener conto del periodo di assenza complessivamente verificatesi nei tre anni precedenti ogni nuovo ultimo episodio morboso.

Nel caso in cui durante il suddetto triennio si siano verificate assenze per malattia di durata non superiore a 5 giorni per un numero di eventi pari o superiore a 7, l'ottava e le successive assenze di durata non superiore a 5 giorni verranno computate in misura doppia al fine del calcolo dei limiti di trattamento economico; a tali effetti non verranno considerate le assenze dovute a ricovero ospedaliero compreso il day hospital ed a trattamenti terapeutici ricorrenti connessi alle fattispecie di cui alla prima nota a verbale del presente paragrafo, fruiti presso enti ospedalieri e risultanti da apposita certificazione.

Fatti salvi i periodi di conservazione del posto sopra definiti, nel computo dei limiti di trattamento economico non saranno conteggiati e quindi saranno retribuiti ad intera retribuzione globale:

a) I periodi di ricovero ospedaliero di durata superiore a 10 giorni continuativi, fino ad un massimo di:

- 60 giorni complessivi, per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
- 75 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 compiuti;
- 90 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 6 anni;

b) I periodi di malattia di durata superiore a 21 giorni continuativi, fino ad un massimo di:

- 60 giorni complessivi, per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
- 75 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 3 anni e fino a 6 compiuti;
- 90 giorni complessivi, per anzianità di servizio oltre i 6 anni;

E comunque fino ad un tetto massimo di 120 giorni complessivi per gli eventi di cui al punto a) e b) unitariamente considerati.

Ove richiesti verranno erogati acconti.

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

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



Su richiesta del lavoratore, l'azienda, per un massimo di due volte nell'anno solare, fornisce entro 20 giorni dalla richiesta, informazioni necessarie alla esatta conoscenza della situazione del cumulo di eventuali assenze per malattia, in relazione alla conservazione del posto di lavoro ed al trattamento economico dei periodi di assenza per malattia e/o infortunio non sul lavoro.

Salvo quanto previsto per i periodi di aspettativa sopra indicato, l'assenza per malattia, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, è utile ai fini del trattamento di fine rapporto e non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, tredicesima, mensilità, ecc.

Agli effetti del presente paragrafo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio sul lavoro.

NOTE A VERBALE

La situazione dei lavoratori sottoposti a trattamento di emodialisi, o affetti da morbo di Cooley nonché dei lavoratori affetti da neoplasie, da epatite B e C ovvero da gravi malattie cardiocircolatorie, sarà considerata dalle aziende con la massima attenzione, anche nell'ambito della Commissione verifica assenteismo, facendo riferimento alle disposizioni assistenziali vigenti.

Le parti si danno reciprocamente atto che i lavoratori soggetti all'assicurazione obbligatoria di malattia sono solo quelli che appartengono alla categoria giuridica operaia e cioè ai lavoratori di cui al quinto gruppo professionale prima fascia e seconda fascia - primo alinea, al quarto gruppo professionale prima fascia e seconda fascia - primo alinea, al terzo gruppo professionale prima fascia - primo alinea e seconda fascia primo alinea.



Art. 54 - Assenteismo

Le parti riconoscono la necessità di evitare utilizzi impropri della normativa per il trattamento in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro.

A tal fine per prevenire situazioni di elevato assenteismo collegati ad eventi giustificati come malattia che si dovessero verificare le parti concordano di applicare la regolamentazione di seguito indicata. Il trattamento di miglior favore per i lavoratori operai rispetto alla Legge previsto dal presente Contratto per il periodo di cosiddetta carenza (primi tre giorni di ogni evento di malattia) trova applicazione soltanto in due eventi di malattia all'anno solare per ciascun lavoratore; a partire dal terzo evento di malattia per anno solare per ciascun lavoratore il trattamento di miglior favore previsto dal presente Contratto per il periodo di cosiddetta carenza (primi tre giorni di malattia) non verrà erogato.

Questa specifica regolamentazione non troverà applicazione in caso di ricoveri ospedalieri, a prescindere dal numero di essi durante ciascun anno solare, e nei seguenti casi:

- Lavoratori sottoposti a dialisi o affetti dal morbo di Cooley, da neoplasie, da epatite B e C, ovvero da gravi malattie cardiocircolatorie;
- Lavoratori affetti da TBC o da gravi patologie, che richiedono terapie salvavita, con conseguente discontinuità lavorativa.

Le Aziende che applicano il presente CCNL inoltre, esamineranno e valuteranno con particolare attenzione i casi di superamento del periodo di comporta in caso di malattie terminali, andando anche oltre i limiti previsti dall'articolo precedente.

Art. 55 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio

In caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge. In tal caso, alla lavoratrice assente, nei due mesi prima del parto e nei tre mesi ad esso successivi, sarà corrisposta l'intera retribuzione globale.

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

Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza e puerperio intervenga malattia, si applicheranno, rispettivamente, le disposizioni di cui al paragrafo "Trattamento in caso di malattia e di infortunio sul lavoro", a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempreché dette disposizioni risultino più favorevoli alla lavoratrice interessata.

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la lavoratrice dipendente ha diritto ad astenersi dal lavoro:

- a. per due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b. per tre mesi dopo il parto;
- c. per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso;
- d. per un ulteriore periodo di sei mesi dopo il periodo di cui alla lettera c);



e. per malattia del bambino di età inferiore a tre anni. Diritto riconosciuto anche al padre lavoratore anche se il figlio è adottivo o affidato, ai sensi della legge 04 maggio 1983, n° 184; Durante il primo anno di vita del bambino, il datore di lavoro deve consentire alle madri lavoratrici dipendenti due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata.

Il riposo è uno solo, quando l'orario giornaliero di lavoro sia inferiore a 6 (sei) ore. Detti periodi di riposo hanno durata di un'ora ciascuno e comportano il diritto alla lavoratrice madre dipendente di uscire dall'Impresa; sono di mezz'ora ciascuno e non comportano il diritto ad uscire dall'Impresa quando la lavoratrice madre dipendente voglia usufruire della camera di allattamento o dell'asilo nido, ove istituito dal datore di lavoro nelle dipendenze dei locali di lavoro.

Art. 56 - Conservazione del posto di lavoro in caso di accesso ai programmi terapeutici e di riabilitazione per gli stati di accertata tossicodipendenza

Ai sensi e per gli effetti di Testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza (D.P.R. 9 ottobre 1990, n.309), il lavoratore del quale viene accertato lo stato di tossicodipendenza e che intende accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico - riabilitative e socio assistenziali, se assunto a tempo indeterminato, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione della prestazione lavorativa è dovuta all' esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni, secondo le specifiche modalità di seguito definite.

Il dipendente che intende avvalersi di detto periodo di aspettativa è tenuto a presentare alla Direzione dell'azienda la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza rilasciata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze ed il relativo programma di riabilitazione ai sensi dell'art 122 del citato Testo unico. Il dipendente interessato dovrà inoltre presentare, con periodicità mensile, la documentazione rilasciata dalla struttura presso la quale sta eseguendo il programma terapeutico attestante l'effettiva prosecuzione del programma stesso.

Il rapporto di lavoro si intende risolto qualora il lavoratore non riprenderà servizio entro sette giorni dal completamento della terapia di riabilitazione o dalla scadenza del periodo massimo di aspettativa, ovvero dalla data dell'eventuale volontaria interruzione anticipata del programma terapeutico.

Previa richiesta scritta, l'azienda concederà ai lavoratori che ne facciano richiesta per la necessità, attestata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze, di concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo seguito da un familiare tossicodipendente, un periodo di aspettativa- compatibile con le esigenze tecnico-produttive -non superiore a quattro mesi, anche frazionabile per periodi non inferiori ad un mese.

Durante i suddetti periodi di aspettativa non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità di servizio per alcun istituto di legge e/o Contratto.

Nell'attuazione degli adempimenti disciplinati dal presente articolo, sarà posta particolare attenzione a tutela della riservatezza dei soggetti interessati.



Art. 57 - Aspettativa e congedi per eventi e cause particolari

- A) I lavoratori con oltre 10 anni di anzianità di servizio potranno richiedere, per una sola volta in costanza del rapporto di lavoro, un periodo di aspettativa della durata minima di 1 mese e massima di 6 mesi non frazionabili. Nel caso di richiesta motivata dall'esigenza di svolgere attività di volontariato la suddetta anzianità di servizio è ridotta a 7 anni. I lavoratori dovranno avanzare richiesta scritta del periodo di aspettativa al datore di lavoro specificandone le motivazioni. La Direzione potrà concedere il beneficio, tenendo conto delle necessità tecnico-organizzative dell'azienda e comunque per un numero di dipendenti contemporaneamente non eccedere l'uno per cento del totale della forza dell'unità produttiva di cui il richiedente fa parte. Gli eventuali valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale saranno arrotondati all'unità superiore.
- B) Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art.4, secondo comma, della legge n.53 del 2000, n.287, il lavoratore ha diritto ad un periodo di congedo per i gravi motivi familiari espressamente indicati dalle richiamate disposizioni di legge, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all' art. 433 Codice civile anche se non conviventi, non che dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

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

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

Il lavoratore deve altresì assolvere gli obblighi di documentazione previsti. Il datore di lavoro è tenuto, entro 5 giorni dalla richiesta del congedo riferita ai periodi non superiori a sette giorni entro dieci giorni dalla richiesta del congedo riferita a periodi superiori, ad esprimersi sulla stessa e a comunicare l'esito al dipendente.

L'eventuale diniego, la proposta di rinnovo ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente, la domanda deve essere riesaminata nei successivi venti giorni. Il datore di lavoro assicura l'uniformità delle decisioni avuto riguardo alla prassi adottata e alla situazione organizzativa e produttiva dell'impresa.

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

Il congedo di cui al presente articolo, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni o di disposizioni previste dalla contrattazione collettiva.



Nel caso in cui la richiesta del congedo per questo motivo sia riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto a esprimersi entro 24 ore dalla stessa ed a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, non che ad assicurare che il congedo venga fruito entro i successivi sette giorni.

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

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

Art. 58 - Congedi parentali

Ai fini e per gli effetti dell'art. 32 del Decreto legislativo n. 151 del 26 marzo 2001, Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutele e sostegno della maternità e della paternità, il padre lavoratore e la madre lavoratrice, per ogni bambino nei suoi primi otto anni di età, hanno diritto di astenersi dal lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a dieci mesi elevato a undici mesi qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi.

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro comprende:

- Alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo obbligatorio di maternità, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi,
- Al padre lavoratore, dalla nascita del figlio compreso il giorno del parto, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi, elevabile a sette nel caso in cui eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi,
- Qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a 10 mesi.

Il congedo parentale spetta al genitore richiedente anche qualora l'altro genitore non ne abbia diritto. Ai fini dell'esercizio di tale diritto, il genitore è tenuto a presentare, almeno 15 giorni prima, richiesta scritta dal datore di lavoro indicando la durata del periodo del congedo richiesto, di norma, con la prescrizione della durata minima dello stesso e allegando certificato di nascita ovvero la dichiarazione sostitutiva. Nel caso in cui il lavoratore sia oggettivamente impossibilitato a rispettare tali termini, lo stesso è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'assenza e a presentare la richiesta scritta con la relativa certificazione tempestivamente e comunque entro due giorni dall'inizio dell'assenza dal lavoro.

Nel caso di adozione o affidamento di un minore:

In base all' art. 3 comma 5 della legge 53/2000 la madre adottiva o affidataria (o in alternativa il padre adottivo o affidatario, qualora la madre non voglia o non possa fruirne - Corte costituzionale sentenza 341/91 e 385/05) aveva diritto alla astensione obbligatoria per i primi tre mesi successivi all'ingresso in famiglia del bambino di età non superiore ai sei anni al momento della adozione o dell'affidamento; se all'atto dell'adozione o dell'affidamento, il minore aveva un'età compresa fra sei e dodici anni (art.3 comma 5 DPR 53/2000), il diritto di astenersi dal lavoro poteva essere esercitato nei primi tre anni dall'ingresso del minore nel nucleo familiare, per l'elevazione a sei anni del limite dei tre anni.



Per la Finanziaria 2008 (vedi anche A) p.14 Nota operativa n.3/2008 dell'INPDAP e circolare n.16/2008 dell'INPS) il congedo di maternità in caso di adozione di minore spetta ora per un periodo massimo di cinque mesi:

in caso di adozione nazionale, il congedo deve essere fruito durante i primi cinque mesi successivi all'effettivo ingresso del minore nella famiglia della lavoratrice;

in caso di adozione internazionale, il congedo può essere fruito anche prima dell'ingresso del minore in Italia, durante il periodo di permanenza all'estero richiesto per l'incontro con il minore e gli adempimenti relativi alla procedura adottiva e, ferma restando la durata complessiva del congedo, questo può essere fruito entro i cinque mesi successivi all'ingresso del minore in Italia.

Art. 59 - Congedo matrimoniale

In caso di matrimonio compete ai lavoratori ed alle lavoratrici non in prova un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi durante il quale detti lavoratori sono considerati a tutti gli effetti in attività di servizio. Il congedo non potrà essere computato sul periodo di ferie annuali né potrà essere considerato quale periodo il preavviso di licenziamento.

La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dagli aventi diritto con un preavviso di almeno sei giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.

Durante il periodo di congedo matrimoniale le aziende riconosceranno una integrazione di quanto il lavoratore percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento del normale trattamento economico complessivo netto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse lavorato.

Il trattamento economico sopra previsto spetta ai lavoratori occupati, quando gli stessi fruiscano effettivamente del congedo. Tuttavia si fa luogo egualmente alla corresponsione dell'indennità per congedo matrimoniale, quando il lavoratore, ferma restando l'esistenza del rapporto di lavoro, si trovi, per giustificato motivo, sospeso od assente.

Il congedo matrimoniale è altresì dovuto alla lavoratrice che si dimetta per contrarre matrimonio.

Il congedo matrimoniale spetta ad entrambi i coniugi quando l'uno e l'altro ne abbiano diritto.



Art. 60 - Diritto allo studio, formazione professionale, lavoratori studenti e congedi per la formazione

A) A norma dell'art. 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali. I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti. Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al 1° e 2° comma.

B) Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori edili, le imprese concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai commi successivi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico e svolti presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti. I corsi di cui al comma precedente non potranno comunque avere una durata inferiore a 300 ore di insegnamento effettivo. È demandato alle Organizzazioni territoriali aderenti alle Associazioni nazionali contraenti di svolgere congiuntamente le azioni e gli interessamenti opportuni affinché dagli Organismi pubblici competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità culturali di cui al comma 1, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche dell'attività produttiva in edilizia. Le Organizzazioni territoriali cureranno altresì il coordinamento delle predette iniziative con l'attività di formazione professionale della Scuola edile di cui all'art. 91. Il lavoratore potrà richiedere permessi per un massimo di 150 ore in un triennio, usufruibili anche in un solo anno. Nell'arco di un anno potrà usufruire dei permessi retribuiti il 3% dei lavoratori occupati dall'impresa nell'unità produttiva, compatibilmente con l'esigenza del regolare svolgimento dell'attività produttiva del cantiere. Potrà comunque usufruire dei permessi retribuiti un lavoratore nelle unità produttive che occupino almeno 18 dipendenti. Il lavoratore potrà presentare domanda scritta all'impresa almeno un mese prima dell'inizio del corso, specificando il tipo di corso, la durata, l'istituto organizzatore. Il lavoratore dovrà fornire all'impresa un certificato di iscrizione al corso e successivamente i certificati di frequenza mensile con l'indicazione delle ore relative. Nel caso in cui il numero di richiedenti sia superiore al limite sopra indicato, sarà seguito l'ordine di precedenza delle domande, ferma restando la valutazione delle esigenze di cui al comma 6. Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in periodi di sospensione o riduzione di orario, il lavoratore conserva il diritto alle integrazioni salariali a norma di legge e non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.



Art. 61 - Diritto allo Studio - Congedo per Formazione

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, le Imprese concederanno, nei casi e nelle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova e che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico, svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla L.1859/1962, o riconosciuti LBS/1942, nonché corsi regolari di studio per il conseguimento del diploma di scuola secondaria superiore e per il conseguimento di diploma universitari o di laurea o di master universitari promossi da università pubbliche o private legalmente riconosciute.

I lavoratori dipendenti che intendono frequentare i predetti corsi di studio tenuti da Istituti di istruzione pubblici, parificati o legalmente riconosciuti, potranno usufruire, a loro richiesta e con le precisazioni indicate ai commi successivi, di permessi retribuiti nella misura massima di 150 (centocinquanta) ore triennali pro capite, comprensive delle prove di esame, nei limiti e a carico di un monte ore globale triennale messo a disposizione fra tutti i dipendenti dell'unità produttiva. Il monte ore complessivo di permessi retribuiti, a carico dell'Impresa ed a disposizione dei lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio, sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando ore 150 (centocinquanta) per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nella unità produttiva a tale data, salvi i conguagli successivi da effettuarsi annualmente in relazione alle effettive variazioni del numero dei dipendenti. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'Impresa o dall'unità produttiva per l'esercizio del diritto allo studio non dovranno superare il 2% del totale della forza occupata; dovrà essere comunque garantito il normale svolgimento dell'attività, eventualmente mediante accordi con le Rappresentanze sindacali.

I permessi retribuiti potranno essere richiesti per un massimo di 150 (centocinquanta) ore pro capite per triennio, sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito. I lavoratori assunti a tempo indeterminato che, al fine di migliorare la preparazione professionale specifica, intendono frequentare, presso Istituti pubblici o legalmente riconosciuti o Enti direttamente gestiti dalle Regioni, corsi di studio correlati all'attività dell'Impresa, avranno diritto ad usufruire dei permessi retribuiti di cui sopra nei limiti e secondo le procedure previste dal presente articolo. I lavoratori stranieri assunti a tempo indeterminato avranno diritto ad usufruire, qualora dimostrino di essere continuativamente in Italia da meno di un anno, di permessi retribuiti per la frequenza di corsi per l'apprendimento della lingua italiana nei limiti e secondo le procedure richiamate nel precedente comma, sempreché detti corsi vengano svolti presso gli Istituti o gli Enti in tale comma indicati. Tali permessi non sono cumulabili con quelli previsti per il recupero della scuola dell'obbligo o per l'alfabetizzazione degli adulti. Nel caso di frequenza dei corsi sperimentali per il recupero dell'attuale scuola dell'obbligo e per l'alfabetizzazione degli adulti, il monte ore di permesso retribuito, comprensivo delle prove di esame, pro capite nel triennio è elevato a 250 (duecentocinquanta) ore. Il rapporto fra ore di permesso retribuito e ore di frequenza ai detti corsi è elevato a 2/3 sino a concorrenza delle predette 250 (duecentocinquanta) ore. Ai fini di cui sopra, il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'Impresa nei termini e con le modalità che saranno concordate a livello aziendale. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre. Saranno ammessi ai corsi coloro che siano in possesso dei necessari requisiti e sempre che ricorrano le condizioni oggettive indicate ai commi precedenti.



I lavoratori dovranno fornire all'Impresa un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati di frequenza con l'indicazione delle ore relative. Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di esame congiunto tra la Direzione e le Rappresentanze sindacali od in loro assenza, del comitato paritetico sull'interpretazione contrattuale. Le Imprese erogheranno, durante la frequenza dei corsi, acconti mensili conguagliabili, commisurati alle ore di permesso usufruite, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti ed alle condizioni indicate al comma 3, è costituito dalla regolare frequenza dell'intero corso.

Art. 62 - Permessi per eventi e cause particolari

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, primo comma, della legge 8 marzo 2000, n. 53, e degli art. 1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, anche di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dall'evento che dà titolo al permesso medesimo e dei giorni nei quali sarà utilizzato.

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

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

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

Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

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

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

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



Art. 63 - Welfare Integrativo

Le Parti riconoscono al Welfare integrativo una rilevanza centrale nel futuro della contrattazione affinché sia meglio tutelato il reddito complessivo dei lavoratori e ci sia possibilità di una maggiore copertura sociale in un momento storico nel quale lo Stato diminuisce la possibilità di intervento in tutti i campi, con particolare riguardo alla Previdenza e all'Assistenza Sanitaria integrativa.

A tal fine le Parti concordano di indirizzare le risorse rese disponibili dalla contrattazione nazionale per gli anni 2016 e 2017 a favore dei lavoratori per istituire nel 2015 un sistema di assistenza integrativa e quelle del 2016 per istituire un sistema di Previdenza Integrativa, anche per godere del regime di tassazione agevolata per le risorse da destinare a fine sociale.

A tal fine viene istituito tra le Parti un tavolo negoziale finalizzato ad individuare una soluzione per entrambi gli istituti entro e non oltre il 28/04/2017. Nel caso dovessero emergere delle difficoltà per stendere gli opportuni accordi entro il tempo limite previsto, entro il mese di novembre corrente anno, le Parti daranno priorità alla definizione del sistema di Assistenza Integrativa che sarà il primo a decorrere dall'anno 2017; nella discussione le Parti si avverranno del contributo offerto dall'Ente Bilaterale e di professionisti del settore.

Art. 64 - Diffusione e sviluppo della bilateralità

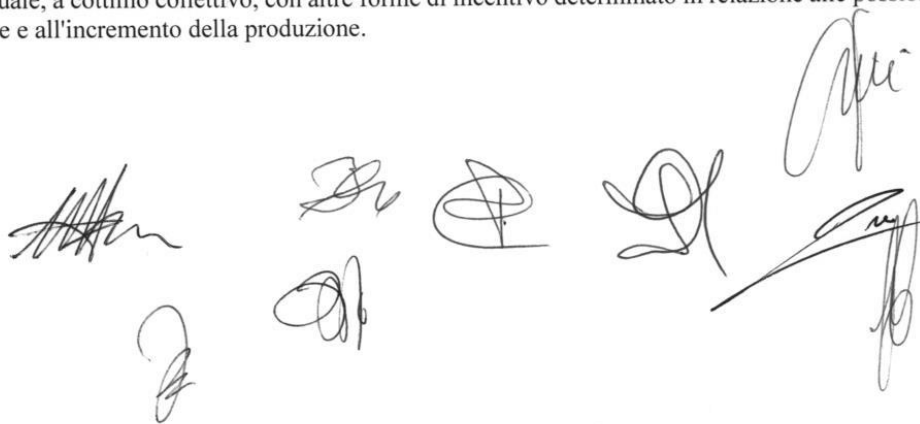
Le Parti, al fine di sviluppare le buone pratiche contrattuali partecipative e cooperative, individuano che l'Ente Bilaterale e le sue articolazioni territoriali e regionali siano lo strumento efficace per diffonderle sul territorio.

A tal fine le Parti si incontreranno entro il corrente anno per definire la possibilità di mutualizzare le risorse definite agli artt. 11 e 12 del presente CCNL e di destinarle a favore dell'Ente Bilaterale per permettere la creazione di delegati territoriali sia di parte sindacale che di parte datoriale che abbiano come compito quello di aiutare le Imprese ed i lavoratori nella tutela dei loro interessi e per facilitare la diffusione sul territorio di una sempre maggiore applicazione del CCNL e dei suoi contenuti, anche al fine di accrescere la rispettiva rappresentatività.

Al delegato territoriale sia di parte sindacale che aziendale spettano compiti analoghi a quelli individuati nell'art. 35 in materia di R.L.S.T. e l'Ente Bilaterale provvederà in tal senso ad erogare ai soggetti indicati le necessarie iniziative di Formazione.

Art. 65 - Forme di retribuzione

I lavoratori sono retribuiti ad economia o con una delle seguenti altre forme di retribuzione: a cottimo individuale, a cottimo collettivo, con altre forme di incentivo determinato in relazione alle possibilità tecniche e all'incremento della produzione.

The image shows several handwritten signatures in black ink, arranged in two rows. The top row contains five signatures, and the bottom row contains three. The signatures are stylized and vary in complexity, representing the different parties to the contract.

Art. 66 - Regolamento del lavoro a cottimo

Le condizioni del lavoro a cottimo - individuale o collettivo - saranno concordate tra la Direzione aziendale e i lavoratori interessati, assistiti dalla Rappresentanza sindacale aziendale o unitaria, e riguarderanno i seguenti aspetti:

- a) composizione della squadra (quando si tratta di cottimi collettivi) con l'indicazione nominativa dei partecipanti e delle rispettive qualifiche;
- b) descrizione della lavorazione da eseguire;
- c) descrizione dei servizi di cantiere a disposizione della squadra;
- d) unità di misura assunta per la formazione della tariffa e per la liquidazione del cottimo;
- e) tariffa di cottimo per unità di misura;
- f) durata del periodo di assestamento; per periodo di assestamento si intende il tempo strettamente necessario perché il cottimo si normalizzi;
- g) individuazione di eventuali lavoratori concottimisti che, pur essendo specificatamente vincolati al ritmo lavorativo dei cottimisti e soggetti ad una prestazione lavorativa superiore a quella propria del lavoro ad economia, non fanno parte della squadra di cui alla lett. a).

Tali lavoratori parteciperanno tuttavia ai benefici del cottimo in proporzione al loro contributo alla lavorazione di cui alla lett. b). La misura della partecipazione sarà determinata contestualmente alla formazione della tariffa di cottimo e la ripartizione fra i concottimisti sarà effettuata con i criteri di cui all'8° comma del presente articolo.

Le tariffe di cottimo devono essere determinate in modo da garantire, ai lavoratori a cottimo, un utile non inferiore al 9 % dei minimi di paga base ed ai concottimisti una maggior retribuzione non inferiore al 5% dei minimi di paga base.

Le tariffe di cottimo così determinate non divengono definitive se non dopo superato il previsto periodo di assestamento.

Alla fine di detto periodo di assestamento le tariffe di cottimo, divenute definitive, saranno comunicate per iscritto ai componenti della squadra.

Una volta superato il periodo di assestamento, le tariffe possono essere sostituite o modificate soltanto se intervengono mutamenti nelle condizioni di esecuzione dei lavori ed in ragione degli stessi. In questo caso la sostituzione o la variazione della tariffa non diviene definitiva se non dopo il periodo di assestamento di cui al comma precedente.

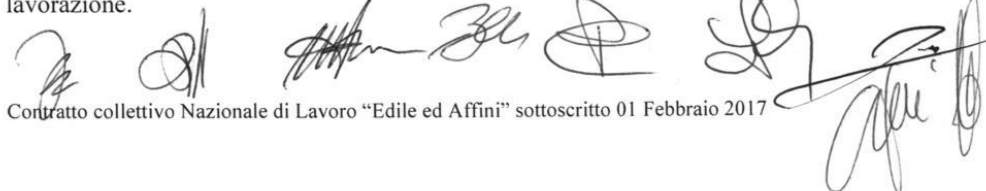
Nel caso in cui l'operaio, lavorando a cottimo, o partecipando al cottimo come concottimista, non riesca a conseguire il minimo previsto dal 3° comma per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, gli verrà garantito il raggiungimento di detto minimo.

La liquidazione e la ripartizione dei cottimi collettivi saranno fatte dall'impresa agli operai che vi hanno lavorato in misura proporzionale alla loro retribuzione ed al numero complessivo delle ore lavorate nell'esecuzione del cottimo.

Peri cottimi di lunga durata il congegno di guadagno verrà fatto a cottimo ultimato, ripartendo il guadagno complessivo in parti uguali nei periodi normali di paga ed all'operaio saranno concessi acconti nella misura non inferiore al 90% della retribuzione maggiorata della percentuale contrattuale di cottimo.

Qualora l'operaio passi dal lavoro a cottimo a quello ad economia, non ha diritto al mantenimento dell'utile di cottimo, salvo il caso in cui, restando inalterate le condizioni di lavoro, l'impresa richieda il mantenimento della stessa produzione.

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



Art. 67 – Mensilizzazione

La retribuzione dei lavoratori è determinata in misura fissa mensile. La retribuzione oraria dei lavoratori ai fini dei vari istituti contrattuali, si determina dividendo per 173 i minimi tabellari della classificazione unica, gli aumenti periodici di anzianità, gli aumenti di merito e gli altri compensi eventualmente fissati 3 mese. A tale importo si aggiungeranno gli eventuali elementi orari della retribuzione quali, ad esempio: incentivi, indennità, varie, etc.

Inoltre per gli addetti lavoranti a cottimo e per i con-cottimisti si aggiungerà rispettivamente il rendimento di cottimo e di con-cottimo.

Art. 68 - Corresponsione della retribuzione

La retribuzione deve essere corrisposta al lavoratore non oltre la fine di ogni mese. Sono fatte salve le prassi aziendali esistenti comprese quelle riguardanti il pagamento della retribuzione delle ferie (collettive e/o continuative) all'inizio del godimento delle stesse. All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnato al lavoratore un prospetto retributivo in cui dovranno essere diversamente specificate: la ragione sociale aziendale, il nome del lavoratore, il mese cui la retribuzione si riferisce, le singole voci e rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e l'elencazione delle trattenute. Tanto in pendenza del rapporto di lavoro, quanto alla fine di esso in caso di contestazione di uno o più elementi costitutivi della retribuzione, dovrà essere intanto corrisposta al lavoratore la parte della retribuzione non contestata, contro il rilascio da parte del lavoratore stesso della quietanza per la somma corrisposta. Nel caso in cui l'azienda ritardi il pagamento delle competenze di cui sopra dovute al lavoratore oltre 15 giorni, esso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto anche all'indennità di mancato preavviso.

Art. 69 - Minimi tabellari

I minimi tabellari mensili della classificazione unica dei lavoratori pari agli importi della seguente tabella:

Categorie	Livelli retributivi mensili in vigore
5° - prima fascia	1050
5° - seconda fascia	1200
4° - prima fascia	1300
4° - seconda fascia	1400
3° - prima fascia	1500
3° - seconda fascia	1750
2°	2000
1°	2050 *

*Aggiungere indennità di funzione di cui all'art. 22 del presente CCNL.

Tali importi sono in vigore dal 1/2/2017

Art. 70 - Aumenti periodici di anzianità

Il lavoratore per ogni biennio di anzianità di servizio maturato presso la stessa azienda o gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) avrà diritto, a titolo di aumento periodico di anzianità, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito ad una maggiorazione della retribuzione mensile in cifra fissa, fatto salvo quanto specificamente previsto nelle successive norme transitorie, pari agli importi di cui alla seguente tabella:

Categorie	Importi in vigore
5° - prima fascia	11,00
5° - seconda fascia	11,00
4° - prima fascia	12,00
4° - seconda fascia	12,00
3° - prima fascia	13,00
3° - seconda fascia	14,00
2°	16,00
1°	18,00

Ai fini del computo degli aumenti periodici si considera un massimo di 5 bienni. Gli aumenti periodici non debbono essere considerati agli effetti dei cottimi e delle altre forme di incentivo e di tutti gli istituti che non facciano espresso riferimento alla retribuzione globale di fatto. Gli aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare. Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Norma Transitoria: Per i dipendenti di Aziende che provengono dall'applicazione di altri CCNL, gli aumenti periodici di cui al presente articolo assorbono fino a concorrenza gli aumenti eventualmente già concessi per lo stesso titolo.

Art. 71 - Tredicesima mensilità

L'azienda è tenuta a corrispondere per ciascun anno al lavoratore, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità di importo ragguagliato alla retribuzione globale di fatto. Per i lavoratori retribuiti a cottimo si farà riferimento al guadagno medio orario del mese precedente ragguagliato a 173 ore.

La corresponsione deve avvenire, normalmente, alla vigilia di Natale.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di anzianità di servizio presso l'azienda. La frazione di mese superiore a 15 giorni va considerata a questi effetti come mese intero.

Il periodo di prova è utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

In attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 2120 Codice civile, convengono che a decorre dal 1° gennaio 1998 e fino al 31 dicembre 1999 la tredicesima mensilità è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Art. 72 - 14° mensilità / mancata contrattazione di secondo livello

La mancata contrattazione di secondo livello comporta l'obbligo da parte dell'azienda di erogare entro il 20 luglio di ogni anno una mensilità aggiuntiva pari all'importo medio una mensilità.

Art. 73 - Mense aziendali e indennità di mensa

Tenendo conto della grande varietà di situazioni in atto che rende difficile una regolamentazione generale, si conviene che saranno mantenute le mense esistenti, salva la facoltà di accordi locali o aziendali sulla materia.

L'equivalente del costo della mensa sostenuto dal datore di lavoro non è computabile agli effetti del calcolo del trattamento di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del Codice Civile, né degli altri istituti contrattuali e di legge.

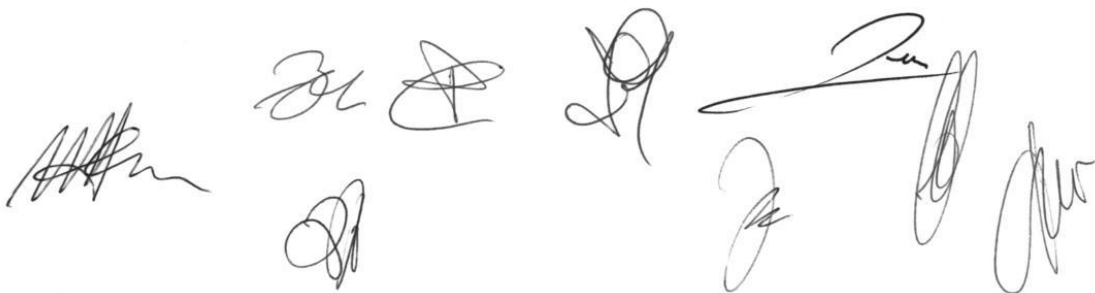
Art. 74 - Indennità maneggio denaro. Cauzione.

Il lavoratore, la cui normale mansione consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti, con responsabilità per errore anche finanziaria, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 7% del minimo tabellare della categoria di appartenenza. Le somme eventualmente richieste a detto lavoratore a titolo di cauzione, dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un Istituto di credito di comune gradimento. I relativi interessi matureranno a favore di detto lavoratore.

Art. 75 - Reclami sulla retribuzione

Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonché sulla qualità della moneta dovrà essere fatto all'atto del pagamento; il lavoratore che non vi provveda perde ogni diritto al reclamo per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dal lavoratore entro un anno dal giorno del pagamento in modo che il competente ufficio dell'azienda possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze.



Art. 76 - Formazione professionale

Nella prospettiva del processo di integrazione europea e al fine di favorire lo sviluppo occupazionale sia sotto il profilo qualitativo che quantitativo, le parti convengono sull'importanza della formazione professionale quale strumento fondamentale per l'auspicata valorizzazione professionale delle risorse umane e per l'indispensabile incremento della competitività internazionale delle imprese.

Le parti sono altresì d'accordo nell'attribuirne rilevanza alla formazione professionale, in quanto fattore necessario per fronteggiare i problemi introdotti dai seguenti cambiamenti:

- le trasformazioni dei sistemi di produzione professionale che richiedono spesso contenuti di sapere più elevati a causa dell'introduzione di nuove tecnologie e di nuove forme organizzative;
- il mutamento di quadro nell'ambito istituzionale scolastico con particolare riferimento all'ampliamento dell'obbligatorietà alla formazione professionale;
- l'evoluzione del processo di decentramento territoriale determinato dalla legge 15 marzo 1997, N59 e successive normative, e la necessità di coglierne tempestivamente tutte le opportunità che, nelle sedi istituzionali competenti, potranno configurarsi.

Le parti concordano altresì sull'opportunità che tutti i lavoratori possano accedere durante l'arco della propria vita lavorativa a programmi di formazione ed aggiornamento professionale su contenuti attinenti alla realtà produttiva aziendale; al tal fine le commissioni aziendali di cui al successivo punto ne valuteranno la effettiva realizzabilità.

Tutto ciò premesso, le parti stipulanti, consapevoli che per rispondere ai problemi sopra delineati, occorre arricchire il ruolo delle parti sviluppando ulteriori forme partecipative e di collaborazione, esprimono la volontà di realizzare congiuntamente iniziative che si configurino come efficaci ed efficienti modalità di accesso di tipo settoriale, alle opportunità offerte dal sistema formativo con particolare riferimento all'Ente Bilaterale

In particolare le Parti assegnano all'Ente Bilaterale una fondamentale funzione per erogare formazione professionale ai lavoratori.



Art. 77 - Lavoratori provenienti da altro CCNL

In caso di prima applicazione del presente CCNL a dipendenti precedentemente assunti con altri CCNL, si dovranno rispettare i seguenti criteri di allineamento, ferma restando la possibilità di riconoscere eventuali trattamenti migliorativi:

Inquadramento contrattuale: il Lavoratore sarà nuovamente inquadrato in base all'effettiva mansione svolta in Azienda, con riferimento alle previsioni della Classificazione del Personale prevista dal presente CCNL; quanto precede potrà anche determinare non corrispondenza con il preesistente livello di inquadramento.

Inquadramento retributivo: rispettando il principio di incomprimibilità della retribuzione, il cambio di CCNL non dovrà determinare, per i Lavoratori già in forza, un trattamento peggiorativo complessivo rispetto a quello precedentemente riconosciuto. Pertanto, la retribuzione lorda annuale complessivamente spettante al Lavoratore all'atto del passaggio di CCNL dovrà rimanere invariata, salvo eventuali previsioni migliorative. La nuova retribuzione annua da riconoscere, dall'applicazione del presente CCNL, sarà Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Metalmeccanici dall'indennità di mancata contrattazione di secondo livello annuale e mensile per 12 mensilità, o, in alternativa, dalla contrattazione di secondo livello, dal valore annuale di ogni altra voce retributiva dovuta al Lavoratore e da un eventuale importo a titolo di "Superminimo assorbibile ad personam", che sarà determinato fino a concorrenza con l'importo annuo precedentemente erogato.

Alcuni esempi di allineamento contrattuale saranno pubblicati nei siti istituzionali.

Inquadramento normativo: eventuali differenze a sfavore del Lavoratore su Ferie, Permessi e ROL, saranno riconosciute ad personam fino alla prevista scadenza del CCNL di provenienza. In alternativa, con accordo scritto tra Datore di lavoro e Lavoratore, le stesse potranno essere temporaneamente monetizzate.

Norma Transitoria: ai fini dell'equipollenza tra i trattamenti retributivi per i dipendenti provenienti da diverso CCNL, le indennità di mancata contrattazione mensile ed annuale si computeranno all'85% del loro valore pieno

Art. 78 - Benefici fiscali accordi di secondo livello territoriali od aziendali

Le Parti, specialmente al fine di favorire l'occupazione ed il reddito dei Lavoratori, dichiarano reciproco interesse ad ampliare le forme di retribuzione con ridotta fiscalità e ridotti oneri previdenziali, ed a favorire nella contrattazione gli istituti previsti dalle disposizioni di Legge per attuare la "detassazione" e la "decontribuzione", per le porzioni legalmente possibili della retribuzione che siano riconducibili ad incrementi di produttività, qualità, redditività, innovazione, efficienza organizzativa ed ogni altro elemento rilevante ai fini del miglioramento della competitività aziendale.

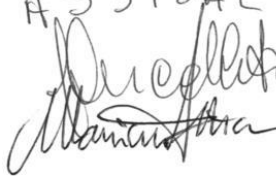
Le Parti si impegnano a rivedere la disciplina di riferimento al presente articolo qualora intervenissero variazioni normative in materia.

Art. 79 Start-Up


Al fine di permettere l'emersione, nonché la corretta applicazione contrattuale, anche per aziende precedentemente associate ad altre associazioni datoriali, che rientrano nelle casistiche e declaratori contrattuali, le parti concordano che in contrattazione di secondo livello potranno essere, quando se ne ravvisi la necessità, stipulati specifici accordi di gradualità applicative dei minimi retributivi del CCNL in percentuali progressive con un limite minimo del 70% e previsione del raggiungimento del 100% nei tre anni successivi.

Roma, 1 febbraio 2017.


A.D.L.I.
Assoc. Datori di Lavori Italiani
Viale della Navigazione Interna, 79
35129 - Padova (PD)
C.F. 92278440281

ASSIDAL


FIRAS-SRP



FAMAR
* *
SEGRETARIA NAZIONALE


F.L.S.
* *
LAVORATORI STIPENDIARI


CONFEDERAZIONE
* *
SEGRETARIA NAZIONALE
CONFAMAR