

IPOTESI DI ACCORDO

Addì, 22 aprile 2004

Tra

ANDIL ASSOLATERIZI ed ASSOBETON, assistite da Confindustria

e

FENEAL-Uil , FILCA-Cisl e FILLEA-Cgil,

si è stipulata la presente ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL 27 settembre 1999 per i dipendenti dalle aziende esercenti la produzione di laterizi e manufatti in cemento.

PARTE GENERALE

A) Sistema di relazioni industriali

1. Livello nazionale

Le parti, fermo restando l'autonomia, le prerogative imprenditoriali e le rispettive distinte responsabilità degli Imprenditori e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori — al fine di attuare un sistema di relazioni industriali ispirato alle finalità e conforme agli indirizzi del Protocollo 23 luglio 1993 e dal Patto Sociale 22 dicembre 1998 sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo confermano l'opportunità di scambiarsi reciprocamente informazioni e valutazioni sulle tematiche suscettibili di incidere sensibilmente sulla situazione complessiva del settore sia in termini di occasioni positive e di sviluppo che di fattori di criticità.

In particolare, le parti, fermo restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale, le rispettive distinte responsabilità e l'indipendenza di valutazione e di intervento, **costituiranno alla firma del C.C.N.L. un Osservatorio dei Settori laterizi e manufatti in calcestruzzo..**

Tale Osservatorio, con propria autonomia funzionale e operativa, sarà composto da 12 membri di cui 6 in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali e 6 in rappresentanza delle Organizzazioni Imprenditoriali firmatarie e si riunirà con cadenze che saranno stabilite nell'ambito del regolamento al fine di raccogliere dati e predisporre approfondimenti e valutazioni tecniche su tematiche di interesse del settore.

In particolare, saranno oggetto di esame:

- **lo studio dell'assetto industriale di settore, le tendenze di mercato e delle evoluzioni legislative, gli ammodernamenti tecnologici dei processi produttivi e dei nuovi prodotti, con particolare riguardo alle tendenze in atto nel mercato immobiliare nell'edilizia pubblica e le relative stazioni appaltanti, nelle ristrutturazioni e nel recupero del restauro dei centri storici. In questo quadro di insieme valutarne le ricadute occupazionali, studiare in relazione alle nuove tecnologie, i nuovi lavori, i nuovi materiali, le nuove professionalità;**
- la valutazione della situazione occupazionale, i processi di esternalizzazione delle lavorazioni e gli appalti;
- le condizioni di legge e operative di approvvigionamento delle materie prime **ed in tale contesto l'effettuazione del monitoraggio delle legislazioni regionali in vigore per l'approvvigionamento delle materie prime e la promozione di idonee e condivise iniziative per una legislazione quadro in materia di cave e torbiere;**
- combustibili alternativi, risparmio energetico;
- **il monitoraggio del mercato del lavoro nei settori laterizi e manufatti in calcestruzzo;**
- **la formazione professionale secondo le modalità previste dal successivo art.....;**

- **I'organizzazione e la predisposizione di supporti informativi e programmi formativi sulla sicurezza.** A tal fine sarà monitorato lo stato di attuazione della applicazione nei settori della Legge 626 con particolare riguardo all'elaborazione dei piani di sicurezza nelle aziende.
- **le tematiche dell'edilizia bio-eco-sostenibile anche come interlocutori delle istituzioni pubbliche;**
- I'andamento del costo del lavoro ed il rapporto tra questo e la legislazione in materia contributiva, assistenziale ed antinfortunistica, anche in relazione alla internalizzazione dei mercati, nonché le problematiche poste dalla legislazione sociale.

Quanto sopra premesso l'**Osservatorio** presenterà alle parti, entro tre mesi dalla sua costituzione, **il regolamento per lo svolgimento delle attività ed un piano di fattibilità per il finanziamento delle spese di funzionamento.**

Per l'attività dell'**Osservatorio** saranno utilizzati i dati forniti dalle parti o provenienti da istituzioni pubbliche o da enti che siano ritenuti congiuntamente funzionali allo scopo, con modalità da definire.

L'**Osservatorio** potrà avvalersi per specifiche materie anche di esperti indicati singolarmente dalle parti purché se ne ravvisi congiuntamente l'opportunità.

I risultati dei lavori dell'Osservatorio e le eventuali proposte saranno oggetto di esame delle parti stipulanti nel corso di due appositi incontri a cadenza semestrale ed a livello nazionale, nel corso dei quali saranno altresì fornite, e costituiranno oggetto di autonome valutazioni delle parti, le informazioni aggregate riferite al settore rappresentato riguardanti:

a) aspetti della congiuntura;

b) prospettive produttive;

c) programmi di investimento relativi a nuovi insediamenti produttivi e loro localizzazione per grandi aree geografiche;

d) programmi di investimento relativi a significativi ampliamenti e/o trasformazioni degli impianti esistenti;

e) prevedibili implicazioni sull'occupazione per i punti b) c) e d), nonché sulle condizioni ambientali ed ecologiche;

f) l'andamento dell'occupazione complessiva con specifico riferimento a quella giovanile e femminile nonché a quella degli immigrati extracomunitari;

g) l'andamento delle condizioni di lavoro nel settore;

h) l'evoluzione degli indirizzi di politica ambientale con particolare riferimento all'approvvigionamento delle materie prime ed ai relativi riflessi sulle attività di cava e produttive;

i) l'andamento degli investimenti per risparmio energetico e per la tutela ambientale;

l) i consumi energetici;

m) gli andamenti aggregati a livello nazionale delle prestazioni di lavoro rese oltre l'orario ordinario, nonché delle assenze per malattie, infortuni sul lavoro, cassa integrazione guadagni ed altre causali.

Con riferimento alle risultanze dei lavori dell'**Osservatorio** potranno essere presentate agli organi pubblici competenti eventuali proposte di interesse del settore sulle quali vi sia il consenso di tutte le parti firmatarie del presente contratto.

Su richiesta di una delle parti e di comune accordo, allo scopo di ricercare le posizioni comuni di cui sopra, potrà essere deciso, in occasione degli incontri nazionali, di svolgere, anche avvalendosi di appositi gruppi di lavoro istruttori paritetici, specifici approfondimenti su singoli temi oggetto di reciproca informazione e valutazione.

Per specifici temi le parti potranno convenire di richiedere la presenza di rappresentanze pubbliche aventi competenza istituzionale e potestà decisoria.

Qualora sulla base dell'esame congiunto, emergano problematiche particolari che interessino aree interregionali, caratterizzate da una significativa concentrazione di aziende dei due settori, dette problematiche formeranno oggetto di esame specifico tra le parti in sede nazionale.

2) *Livello regionale*

Tenuti presenti i risultati e le valutazioni degli incontri svolti tra le parti a livello nazionale e di cui al precedente punto 1) le Associazioni nazionali stipulanti e le Associazioni imprenditoriali territorialmente competenti forniranno annualmente di norma non oltre il bimestre successivo alla scadenza di cui al punto 1), in sede regionale, alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, su richiesta delle stesse, informazioni distinte per i due settori cui si applica il presente contratto riguardanti:

- a) prospettive produttive;
- b) programmi di investimento relativi a nuovi insediamenti produttivi, significativi ampliamenti e trasformazioni di quelli esistenti con le prevedibili implicazioni sulla occupazione e sulla qualificazione professionale e sulle condizioni ambientali ed ecologiche;
- c) eventuali processi di ristrutturazione e riconversione produttiva;
- d) eventuali processi di mobilità;
- e) implicazioni, interessanti le attività produttive, derivanti dalle normative regionali in materia di cave e di escavazione degli inerti.

In assenza delle strutture regionali competenti, le informative di cui sopra saranno fornite dalle rispettive Associazioni nazionali di categoria.

3) *Livello territoriale*

Tenuti presenti i risultati e le valutazioni degli incontri svolti tra le parti a livello nazionale e di cui al precedente punto 1) le Associazioni territoriali degli industriali forniranno annualmente alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, su richiesta delle stesse, non oltre il secondo quadri mestre, informazioni globali distinte per i due settori cui si applica il presente contratto, riferite alle proprie aziende associate riguardanti:

- a) prospettive produttive;
- b) programmi di investimento relativi a nuovi insediamenti produttivi, significativi ampliamenti e trasformazioni di quelli esistenti anche per le prevedibili implicazioni sull'occupazione, sulle condizioni ambientali ed ecologiche;
- c) eventuali processi di ristrutturazione e riconversione produttiva;
- d) eventuali processi di mobilità;
- e) implicazioni interessanti le attività produttive, derivanti dalle normative regionali in materia di cave e di escavazione degli inerti;
- f) i lavori in appalto, le loro caratteristiche, la denominazione delle aziende e il C.C.N.L. di riferimento.

Per le aree territoriali nelle quali vi siano meno di 5 stabilimenti di laterizi o di manufatti di cemento, le competenti Associazioni imprenditoriali e le Organizzazioni sindacali dei Lavoratori, in sede regionale, individueranno congiuntamente le aggregazioni interprovinciali e le sedi ove dovrà essere svolta la relativa procedura di informazione di cui al punto 3) del presente articolo.

4) *Livello di gruppo*

Tenuti presenti i risultati e le valutazioni degli incontri svolti tra le parti a livello nazionale e di cui al precedente punto 1) i gruppi industriali — intendendo per «gruppo» una azienda di particolare importanza nell'ambito del settore, articolata in più stabilimenti distribuiti in diverse aree, del territorio nazionale — forniranno annualmente alla FeNEAL-UIL-FILCA-CISL FILLEA-CGIL, su richiesta delle stesse, nel corso di un apposito incontro convocato dall'Associazione Nazionale del settore cui il gruppo appartiene, informazioni previsionali e globali riguardanti:

- a) programmi di investimento relativi a nuovi insediamenti produttivi e loro localizzazione, significativi ampliamenti e trasformazioni di quelli esistenti;
- b) introduzione di nuove tecnologie che oggettivamente comportino significative modificazioni alla organizzazione del lavoro ed alla occupazione;
- c) decentramento, in via permanente, di fasi significative del proprio processo produttivo al di fuori dell'azienda;
- d) distribuzione del personale per categoria e per sesso andamento complessivo degli orari di lavoro, delle assenze dal lavoro e della CIG ordinaria e straordinaria;
- e) progetti e iniziative tesi al risparmio energetico;
- f) implicazioni derivanti dall'attività produttiva da specifiche normative regionali riguardanti dall'attività estrattiva.

Nel corso dell'incontro saranno illustrate le prevedibili implicazioni degli investimenti predetti sull'occupazione, sui processi di mobilità interna, sulle prospettive produttive, sulle condizioni ambientali ed ecologiche.

Le informazioni previsionali di cui sopra potranno essere fornite su richiesta, alla RSU per quanto di interesse relativo alle rispettive unità produttive facenti parte del gruppo.

5) Livello aziendale

Tenuti presenti i risultati e le valutazioni degli incontri svolti tra le parti a livello nazionale e di cui al precedente punto 1) le direzioni degli stabilimenti che occupano oltre **50 dipendenti** forniranno annualmente alla RSU, su richiesta della stessa, con l'eventuale assistenza delle rispettive Associazioni sindacali, informazioni previsionali riguardanti:

- a) programmi di investimento che comportino significativi ampliamenti e trasformazioni degli insediamenti esistenti, nuovi insediamenti e loro localizzazione;
- b) introduzione di nuove tecnologie che oggettivamente comportino significative modificazioni alla organizzazione del lavoro e alla occupazione;
- c) decentramento in via permanente di fasi significative del proprio processo produttivo al di fuori dello stabilimento;
- d) progetti ed iniziative tesi al risparmio energetico;
- e) implicazioni derivanti dall'attività produttiva da specifiche normative regionali con particolare riferimento alle norme in materia estrattiva ed ai relativi riflessi sulle attività di cava e produzione.

Nel corso dell'incontro saranno illustrate le prevedibili implicazioni degli investimenti predetti sull'occupazione, sulle prospettive produttive e sull'ambiente di lavoro.

Le informazioni di cui sopra saranno fornite, limitatamente al periodo di validità del presente contratto, anche da quelle aziende che alla data di stipula del presente ccnl occupano oltre 50 dipendenti e che per ragioni organizzative si trovino successivamente ad occupare un numero di dipendenti inferiore.

Art. – Formazione professionale – Fondimpresa

Con riferimento a quanto previsto dagli Accordi Interconfederali in materia di formazione professionale e dalla legislazione vigente, le Parti, anche in relazione alle innovazioni derivanti dalla evoluzione tecnologica ed organizzativa, concordano sull'importanza della formazione professionale quale strumento fondamentale per la valorizzazione professionale delle risorse umane.

Pertanto le Parti convengono, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità ad esse derivanti dalle norme di legge, di Accordi Interconfederali e del presente contratto che la formazione debba essere orientata al perseguitamento dei seguenti obiettivi:

- consentire ai lavoratori l'acquisizione di professionalità specifiche in grado di meglio rispondere alle esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche ed organizzative dei settori;
- cogliere le opportunità occupazionali del mercato del lavoro nell'intento di facilitare l'incontro tra domanda e offerta e consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori;
- rispondere a necessità di aggiornamento dei lavoratori onde prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale.

All'Osservatorio di cui alla Parte Generale, lett. A), è affidato il compito, previ opportuni coordinamenti, di instaurare e intrattenere rapporti con Fondimpresa, Fondo interprofessionale per la formazione continua, con riguardo alla presentazione e approvazione dei piani di formazione delle imprese, compresi quelli in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, concordati tra le parti sociali. Le imprese comunicheranno all'Osservatorio i piani di formazione realizzati.

E' altresì affidato all'Osservatorio il monitoraggio delle normative vigenti in materia di formazione professionale, sia a livello comunitario che nazionale e regionale al fine di informare i propri rappresentanti sulle opportunità di finanziamento attivabili.

Al momento della adozione del Regolamento dell'Osservatorio le Parti stipulanti definiranno le modalità per l'attività da svolgere da parte dell'Osservatorio stesso in materia di formazione professionale e potranno valutare la possibilità di affidare l'aspetto tecnico – operativo della suddetta attività ad una Commissione per la Formazione che opererà in raccordo con l'Osservatorio.

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

Art. 10. — *Orario di lavoro*

1) La durata massima dell'orario normale di lavoro è quella stabilita dalla legge con relative deroghe ed eccezioni. Le deroghe ed eccezioni sono quelle previste dal R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692 e dalle relative norme di attuazione.

2) La durata ~~massima~~ dell'orario normale contrattuale viene stabilita in 40 ore settimanali, ferma restando le deroghe ed eccezioni di cui sopra nonché la possibilità di computo su periodi plurisettimanali prevista al punto 12) della presente normativa.

L'orario settimanale di lavoro viene distribuito su 5 giorni o su 6 giorni previo accordo tra la Direzione aziendale e la R.S.U.

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

Resta ferma la normativa particolare prevista in calce al presente articolo per l'industria dei laterizi.

3) Il lavoro straordinario decorre dai limiti di legge di cui **al punto 2).** 4° comma

4) Al di fuori delle deroghe ed eccezioni, il lavoro svolto oltre le 40 ore settimanali e fino alle 48 è considerato lavoro supplementare.

5) Il ricorso al ~~cosiddetto~~ lavoro supplementare e straordinario deve avere carattere eccezionale e trovare giustificazione in ragioni obiettive, indifferibili od occasionali.

6) Al di fuori dei casi giustificati da ragioni obiettive, indifferibili od occasionali, il ricorso al ~~cosiddetto~~ lavoro supplementare e straordinario sarà preventivamente concordato tra la Direzione e la R.S.U.

7) Entro i limiti previsti dalla legge e dal presente contratto, nessun lavoratore può rifiutarsi di effettuare il lavoro ~~supplementare~~, straordinario e festivo, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Il ~~cosiddetto~~ lavoro ~~supplementare~~, straordinario e festivo deve essere autorizzato dalla Direzione aziendale.

8) È ammesso, osservando le norme di legge, il superamento dell'orario contrattuale individuale di lavoro — dietro corresponsione di una maggiorazione del 27% computata su paga base e contingenza — fino ad un massimo di 1 ora al giorno per i lavori preparatori e complementari, come la messa a punto delle macchine e la loro pulizia.

9) Su richiesta della R.S.U. l'azienda, a scopo informativo, fornirà chiarimenti e indicazioni sul lavoro ~~supplementare~~ e/o straordinario effettuato ai sensi dei punti 5), 6) e 11) del presente articolo.

10) Ai soli effetti della determinazione delle **maggiorazioni per lavoro supplementare e straordinario**, le ore non lavorate per ricorrenze festive, nazionali e infrasettimanali — fatta eccezione per quelle coincidenti con il giorno di riposo — per assenze dovute a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, congedo matrimoniale, nonché le ore non lavorate per ferie, permessi retribuiti e riduzioni di orario previste al successivo punto 13), saranno computate ai fini del raggiungimento dell'orario contrattuale.

11) Per l'effettuazione dei lavori di manutenzione, riparazione, carico e scarico e pulizia, è data facoltà all'azienda di superare l'orario normale contrattuale giornaliero e settimanale anche mediante prestazioni lavorative nella giornata di sabato.

12) Regimi diversi dell'orario di lavoro settimanale di cui al punto 2) potranno essere realizzati al fine di corrispondere a specifiche esigenze produttive (quali, ad esempio, commesse per le quali

è richiesto un termine di consegna predeterminato, esigenze di mercato legate a situazioni di punta).

Con riferimento a quanto sopra, le aziende potranno disporre orari settimanali di lavoro in regime di flessibilità, per tutta l'unità produttiva o per singoli reparti, consistenti nel prolungamento a regime normale dell'orario settimanale di lavoro entro i limiti dell'orario di legge nei periodi di maggiore intensità produttiva ai quali corrisponderanno, nell'arco temporale annuo, equivalenti prestazioni lavorative settimanali inferiori all'orario contrattuale nei periodi di minore intensità produttiva.

L'effettuazione di regimi di orario flessibile non comporterà variazioni al trattamento retributivo normale, fatta eccezione per le settimane nelle quali, in regime di flessibilità, siano superate le 45 ore settimanali effettivamente prestate.

In tal caso per le ore di lavoro prestate oltre le 40 settimanali sarà corrisposta una maggiorazione del 10% del minimo tabellare e indennità di contingenza.

Nei suddetti casi la Direzione aziendale, nel corso di un apposito incontro, prospetterà alla R.S.U. le necessità obiettive che giustificano il ricorso ad un regime di orario articolato su un arco plurisettimanale. Nel corso di tale incontro si valuteranno le implicazioni organizzative e si definiranno le modalità di attuazione dei suddetti orari e dei relativi recuperi.

13) Fatta salva la durata settimanale del lavoro ordinario di 40 ore, l'orario di lavoro è ridotto di 64 ore su base annua.

Per i lavoratori che prestano la propria opera in tre turni avvicendati, in aggiunta alla riduzione di cui sopra, saranno riconosciute le seguenti ulteriori misure:

- h. 4 dal 1-01-2001;
- h. 4 dal 1-01-2002;
- h. 4 dal 1-07-2003 (limitatamente al settore manufatti in calcestruzzo).

h. 4 dall' 1-01-2005 (limitatamente al settore laterizi; tale ulteriore riduzione non si applica alle aziende per le quali il regime di pause di cui al comma 8 dell'art. 70 è pari a 30 minuti)

Le modalità di attuazione delle suddette riduzioni di orario saranno definite tra Direzione aziendale e R.S.U. tenendo conto delle esigenze produttive e di efficienza aziendali.

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

~~L'azienda, con la R.S.U., procederà, di norma nel mese di ottobre di ciascun anno, a verificare la fruizione di tale riduzione.~~

~~Nel corso della prodetta verifica, per le ore che risultassero non fruite, le parti adotteranno soluzioni coerenti con le esigenze tecnico produttive dell'azienda, fermo restando che il loro effettivo godimento non potrà aver luogo oltre il 31 marzo dell'anno successivo.~~

Resta convenuto che le riduzioni di orario annuo di cui sopra, per tutti i settori, assorbiranno fino a concorrenza eventuali trattamenti concordati aziendalmente o localmente in materia.

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

14) *Banca ore*

~~Fermo restando l'operatività della clausola contrattuale relativa al godimento delle 48 ore di riduzione di orario di cui al precedente punto 13), comma 4°, Si conviene la istituzione di una banca ore individuale operante dal 1-01-2000 in cui confluiscono al 1° gennaio di ogni anno i permessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione relativi a:~~

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

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

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

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

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

15) Ai sensi di quanto previsto dal D.Lgs. n. 66/03, art. 4, commi 2 e 3, la durata media dell'orario di lavoro viene calcolata con riferimento ad un periodo di 4 mesi.

16) A fronte di esigenze che si manifestassero a livello aziendale, previo accordo tra la Direzione aziendale e la RSU o le OO.SS. territoriali, in caso di mancanza della RSU, il periodo di cui al punto precedente potrà essere elevato in riferimento a quanto previsto all'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66/03.

Disposizioni particolari per l'industria dei laterizi

1) Nel caso in cui l'orario settimanale contrattuale di lavoro sia distribuito su 5 giorni, al fine di contenere i consumi energetici, è prevista la facoltà di far scorrere la seconda giornata non lavorata nell'arco della settimana per i lavoratori addetti alle seguenti lavorazioni:

— addetti alla mattoniera;

— addetti alle operazioni meccanizzate (impilatrici-disimpilatrici) di trasferimento del prodotto verde dalla mattoniera agli essiccati, del prodotto secco dagli essiccati al forno e del prodotto cotto dal forno allo stoccaggio.

Le modalità attuative saranno preventivamente portate a conoscenza della R.S.U.

2) Per un periodo di 4 mesi all'anno per le aziende stagionali l'orario può essere prolungato ai sensi di legge. In tal caso resta convenuto che le ore prestate oltre le 40 e fino alle 54 settimanali saranno retribuite con la retribuzione maggiorata del 27 per cento calcolato sul minimo mensile tabellare e contingenza e, per i cottimisti, sul minimo di cattivo.

La possibilità di prorogare fino a 60 ore l'orario settimanale per gli stessi 4 mesi sarà convenuta con accordi aziendali che ne fisseranno anche la maggiorazione che non potrà essere inferiore a quella prevista per il lavoro straordinario (30%).

Le parti con le norme suddette non hanno inteso modificare condizioni di miglior favore di fatto esistenti.

Chiarimento a verbale

Per aziende stagionali si intendono quelle i cui impianti non consentono la produzione del crudo per oltre 9 mesi.

Dichiarazioni programmatiche delle parti stipulanti

1) Premesso che il perseguimento di un maggior livello di produttività delle imprese costituisce comune obiettivo delle parti e che il consolidamento dell'occupazione può essere perseguito anche migliorando il livello di competitività e cogliendo le opportunità offerte dal mercato, le parti, riconoscendo la necessità di applicare le norme contrattuali di cui al presente articolo in modo da facilitare il conseguimento di tali obiettivi, convengono di verificare, in occasione di appositi incontri annuali a livello nazionale, la corretta attuazione delle norme del presente articolo.

2) In situazioni di esuberanza di personale connesse a crisi aziendali strutturali che presentino particolare rilevanza sociale in relazione alla situazione occupazionale locale ed alla situazione produttiva, le parti stipulanti potranno verificare anche, nel quadro di una specifica disciplina legislativa, la possibilità di ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni Speciale con forme di rotazione del personale e regimi di orario di lavoro ridotti rispetto a quelli normali nonché a forme part-time di lavoro, a condizione che sia soddisfatta l'esigenza a dimensionare l'organico aziendale alle effettive necessità produttive che risultino compatibili con le esigenze tecnico-produttive e organizzative, che non siano ostacolati processi di mobilità, che vengano create le condizioni per evitare, anche attraverso compensazioni, gli eventuali oneri economici derivanti.

Dichiarazioni a verbale sugli orari di lavoro

— Le parti convengono sul valore strategico dell'articolazione degli orari di lavoro ai fini del miglioramento della competitività aziendale e della salvaguardia occupazionale e considerano pertanto rilevante un reciproco coinvolgimento sugli obiettivi collegati alla gestione degli orari stessi.

A tal fine la Direzione aziendale svolgerà con la R.S.U. un incontro semestrale per un esame dell'andamento dei regimi di orario.

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

Art. 12 — *Contratto di lavoro a tempo parziale (part-time)*

Il contratto di lavoro a tempo parziale (part-time) è disciplinato dal Decreto Legislativo n.61/2000 e successive modificazioni e comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad orario inferiore rispetto a quello ordinario stabilito dal presente contratto.

Il part-time può essere attuato:

- 1) in forma “orizzontale” (quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro);
- 2) in forma “verticale” (quello in relazione al quale è previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno);
- 3) in forma “mista”, (quello che si svolge secondo una combinazione delle due modalità indicate nei punti 1) e 2).

L'instaurazione del rapporto di lavoro a part-time avverrà con atto scritto, nel quale saranno precisati l'orario di lavoro — con riferimento al giorno, alla settimana, al mese, all'anno — e gli altri elementi previsti dal presente contratto per il rapporto a tempo pieno; il periodo di prova eventuale potrà essere prolungato in proporzione alla minore durata dell'orario di lavoro concordata.

La retribuzione diretta e indiretta e tutti gli istituti del presente contratto saranno proporzionati all'orario di lavoro concordato.

La trasformazione da tempo pieno a part-time, o viceversa, dei rapporti di lavoro in atto può avvenire con il consenso delle parti le quali possono stabilire le condizioni per il ripristino del rapporto originario.

Ai lavoratori in forza con rapporto a part-time che ne facciano richiesta sarà data la priorità rispetto ai nuovi rapporti che si costituiscano a tempo pieno per lo svolgimento delle loro stesse mansioni; ciò vale anche per il caso contrario.

A livello aziendale, tra Direzione aziendale ed RSU, potrà essere stabilito il numero percentuale dei lavoratori che possono essere impiegati a tempo parziale rispetto al numero dei lavoratori a tempo pieno.

Art. 13. — *Contratto a termine*

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

Ferma restando la possibilità di stipulare contratti a termine ai sensi di quanto previsto all'art.1 comma 1) del D.Lgs. n.368/2001, in relazione a quanto disposto dal comma 7, prima parte dell'art.10 del citato Decreto, il numero di lavoratori occupati con contratto a tempo determinato non può superare il 12% in media annua dei lavoratori con contratto a tempo indeterminato occupati nell'azienda alla data del 31 dicembre dell'anno precedente, nelle seguenti ipotesi specifiche:

- a) lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze diverse per specializzazioni da quelle normalmente impiegate e per le quali non vi sia continuità di impiego nell'ambito dell'azienda;
- b) copertura di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate in conseguenza di modifiche dell'organizzazione dell'impresa.

Nel caso in cui i rapporti percentuali di cui sopra diano un numero inferiore a 7, resta ferma la possibilità di stipulare fino a 7 contratti.

Qualora se ne ravvisi la necessità, con accordo collettivo stipulato con la R.S.U., o in mancanza con le OO.SS. locali, le percentuali di lavoratori assunti con contratto a termine, nelle ipotesi a) e b) indicate al secondo comma, possono essere elevate in funzione delle specifiche esigenze aziendali.

L'azienda, quando reputi necessario instaurare rapporti a termine nelle ipotesi a) e b) indicate al secondo comma, procederà all'assunzione con contratto a tempo determinato previa informazione alla R.S.U., o in mancanza alle OO.SS. locali, relativamente al numero dei rapporti a termine, alle cause ed alle lavorazioni e/o reparti interessati.

Le Parti si danno atto che l'informativa di cui al punto precedente sarà resa anche nell'ipotesi di contratti a termine instaurati per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo non avente carattere eccezionale o occasionale e non ancora strutturalmente definito.

Ai fini dell'attuazione della previsione di cui al comma 7 lettera a dell'art.10 del D.Lgs. n. 368/2001, per fase di avvio di nuove attività si intende un periodo di tempo fino a 24 mesi per l'avvio di una nuova unità produttiva.

Per fase di avvio di nuove attività si intende, altresì, quella di avvio di una nuova linea/modulo di produzione che potrà protrarsi per un periodo di tempo fino a 12 mesi.

L'azienda fornirà ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato relativi alle mansioni svolte da lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza.

Per i contratti di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 6 mesi i periodi di prova di cui all'art. 4 sono ridotti del 50%, con una durata, in ogni caso, non inferiore a due settimane.

Sono esclusi dal periodo di prova i lavoratori assunti con più contratti a tempo determinato nelle stesse mansioni nonchè i lavoratori che nelle stesse mansioni svolte con contratto a tempo determinato passano a contratto a tempo indeterminato.

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

Art. 14 — *Lavoro temporaneo*

omissis

(*testo contrattuale confermato*)

Dichiarazione a verbale

A fronte delle intervenute modifiche di legge alla disciplina del lavoro temporaneo le Parti si incontreranno per adeguare la presente disciplina contrattuale alle nuove normative nel momento in cui il quadro legislativo si sarà definito attraverso l'emanazione dei provvedimenti attuativi.

Le Parti si danno atto che, relativamente a quanto disciplinato negli articoli richiamati al primo comma ex legge n.196/1997, resta in vigore, in via transitoria, la presente normativa contrattuale.

Art.15 — Festività abolite

In sostituzione delle 4 festività infrasettimanali abolite dalla legge 54/1977 vengono concessi a tutti i lavoratori gruppi di 8 ore di permessi individuali retribuiti; per gli addetti ai lavori discontinui i gruppi di ore saranno proporzionali al loro effettivo orario di lavoro.

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

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

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

~~Ai permessi non usufruiti entro l'anno di maturazione si applicano, a decorrere dal 1-01-2000, le disposizioni di cui all'art. 10 (Banca ore).~~

Per quanto riguarda ~~le due~~ la ex festività la cui celebrazione è spostata alla domenica successiva (~~2 giugno e~~ 4 novembre) il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Art. 16. — Riposo settimanale – Giorni festivi

Il lavoratore ha diritto, ogni settimana, ad un giorno di riposo che cadrà di domenica, salvo le eccezioni e le deroghe di legge.

Il personale per il quale è ammessa la prestazione di lavoro in giorno domenicale godrà del riposo settimanale in altro giorno prestabilito della settimana (riposo compensativo).

Sono considerate festività quelle dichiarate tali dalle disposizioni di legge, e più precisamente:

a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo di cui al comma precedente;

b) i giorni 25 aprile, 1° maggio, **2 giugno**;

c) le seguenti festività infrasettimanali:

1) Capodanno (1° gennaio);

2) Epifania (6 gennaio);

3) Lunedì di Pasqua (mobile);

4) SS. Pietro e Paolo, per il Comune di Roma (giorno del S. Patrono - 29 giugno);

5) Assunzione (15 agosto);

6) Ognissanti (1° novembre);

7) Immacolata Concezione (8 dicembre);

8) S. Natale (25 dicembre);

9) S. Stefano (26 dicembre);

10) La ricorrenza del S. Patrono della località ove ha Sede lo Stabilimento (per il Comune di Roma vedi punto 4).

Qualora la festività del S. Patrono coincida con altra festività (compresa la domenica) sarà concordato, tra la Direzione aziendale e la R.S.U., un giorno sostitutivo salvo che si stabilisca di corrispondere il trattamento economico pari ad 1/26 della retribuzione mensile.

Per gli appartenenti alla qualifica operaia il trattamento per le festività è disciplinato dall'art. 80; per gli appartenenti alla qualifica impiegatizia si richiamano le norme dell'accordo interconfederale 3 dicembre 1954.

Art. 30. — *Appalti ed esternalizzazioni*

I contratti di appalto di opere e servizi sono disciplinati dalle norme di legge in materia.

Sono esclusi dagli appalti i lavori di manutenzione ordinaria continuativa degli impianti di produzione che siano tali da consentire la normale utilizzazione, per omogenee specializzazioni, delle prestazioni lavorative giornaliere di uno o più lavoratori, ad eccezione di quelli che necessariamente devono essere svolti da personale esterno e/o al di fuori dei normali turni di lavoro.

Fermo restando quanto stabilito dal 1° comma, ai fini dell'applicazione della presente normativa e di quanto previsto dalla legge 23 ottobre 1960 n. 1369, le aziende daranno informazione alla R.S.U., con preavviso di almeno 10 giorni, ridotto a 24 ore nei casi di urgenza, dei lavori affidati in appalto e la denominazione dell'impresa appaltatrice.

L'azienda appaltante deve richiedere all'azienda appaltatrice il rispetto delle norme contrattuali del settore merceologico cui appartiene l'azienda appaltatrice stessa, nonché delle norme assicurative, previdenziali ed antinfortunistiche. L'adempimento di quanto sopra comporterà la stipulazione di una corrispondente clausola nei relativi contratti di appalto, **con previsione di automatica rescissione del contratto stesso in caso di inadempienza che il committente si riserva di verificare anche su segnalazione delle RSU.**

Le aziende forniranno informazioni alle R.S.U. in ordine ad eventuali decisioni relative al decentramento in via permanente di fasi significative del proprio processo produttivo al di fuori dell'azienda.

*Art. 31. — Ambiente di lavoro -
Rappresentanti lavoratori per la sicurezza*

A) Le parti, nel ribadire l'esigenza del rispetto delle norme di legge in materia di ambiente e di sicurezza del lavoro, esamineranno, nell'ambito degli incontri previsti dal punto 1, **commi 1) e 6)**, della Parte Generale (Relazioni Industriali) del C.C.N.L., le proposte di legge e le iniziative di carattere normativo di interesse per i settori dei laterizi e manufatti in cemento che venissero avanzate in Italia o nell'ambito della CEE. Ciò con particolare riguardo alla possibilità di individuare linee di indirizzo comune che servano da orientamento per gli Organismi legislativi o amministrativi, anche con particolare riferimento alle cave. Analoghe linee di indirizzo comune saranno ricercate nei confronti delle Autorità locali.

Inoltre, per quanto riguarda l'impatto ambientale in presenza di problematiche di particolare rilevanza che dovessero emergere a livello territoriale, le parti si danno reciprocamente atto della necessità che tali problematiche vengano rappresentate alle parti nazionali nell'ambito degli incontri citati nel comma precedente per attivare le indicazioni ed i suggerimenti di tale livello e per acquisire sui temi specifici indicazioni che possano essere utilizzate quale base di supporto nel confronto con le Istituzioni.

Le imprese su richiesta delle R.S.U. e/o delle OO.SS. effettueranno annualmente un incontro specifico sui temi dell'ambiente e della sicurezza. In particolare, in tali incontri, saranno forniti dalle imprese ed analizzati tra le Parti i dati relativi agli andamenti infortunistici nelle singole unità produttive, catalogati per gravità e frequenza.

Sulla base di tali informazioni, le Parti individueranno miglioramenti alle metodiche di prevenzione in atto con particolare riferimento:

- 1) alla logistica di stabilimento;**
- 2) alla analisi e miglioramento dei percorsi all'interno delle unità produttive, sulla scorta dei dati del registro infortuni;**
- 3) alla verifica delle procedure di sicurezza relative alle attività di manutenzione al fine di un'eventuale implementazione delle stesse;**
- 4) ai dispositivi di protezione individuali prescritti dai documenti di analisi del rischio in essere nelle unità produttive, con particolare riguardo alla infortunistica determinatasi per lo scorretto o mancato utilizzo dei dispositivi di protezione individuali disponibili;**
- 5) all'attività di imprese esterne all'interno di stabilimenti.**

Le Aziende forniranno altresì alle R.S.U. informazioni sulla qualità, le quantità e le modalità di smaltimento degli eventuali rifiuti industriali delle proprie unità produttive.

Le parti convengono sulla necessità di evitare, correggere ed eliminare le condizioni ambientali nocive o insalubri e, a tal fine, per quanto riguarda i valori-limite dei fattori di nocività di origine chimica, fisica e biologica, fanno riferimento a quanto previsto dall' art. 4, ultimo comma e dall' art. 24, paragr. 14 della legge 23 dicembre 1978 n. 833 «Istituzione del Servizio Sanitario Nazionale».

Per quanto riguarda l'ambiente di lavoro, i controlli sulla sua eventuale nocività, le visite mediche, nonché il registro dei dati ambientali si fa riferimento al D. Lgs. n.626/94 e successive modificazioni.

A livello di stabilimento l'informativa sui temi di Ambiente e Sicurezza avverrà a cura della Direzione aziendale con iniziative, anche di tipo formativo, in presenza di significative modifiche dell'assetto produttivo e, comunque, fin dall'inizio del rapporto per i neoassunti.

B) In applicazione di quanto previsto dal D.Lgs. n.626/94 e dall'accordo interconfederale 22 giugno 1995 si concorda la seguente disciplina in merito ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

1) *Numero dei rappresentanti*

a) All'atto della costituzione della R.S.U., in tutte le aziende o unità produttive i lavoratori eleggono, all'interno della R.S.U., il rappresentante per la sicurezza nei seguenti numeri:

- n. 1 rappresentante nelle aziende o unità produttive che occupano da 16 a 200 dipendenti;
- n. 3 rappresentanti nelle aziende o unità produttive che occupano da 201 a 1.000 dipendenti.

Norma transitoria

Nelle aziende o unità produttive in cui si è già costituita la R.S.U., la stessa designa al proprio interno il rappresentante per la sicurezza, la cui nomina sarà ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori.

Nei casi in cui la R.S.U. non sia stata ancora costituita (e fino a tale evento) e nelle unità produttive dove operino le R.S.A. delle Organizzazioni sindacali aderenti alle confederazioni firmatarie dell'accordo interconfederale 22 giugno 1995, il rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori al loro interno secondo le procedure da tale accordo richiamate per le aziende con un numero di dipendenti inferiore a 16, su iniziativa delle Organizzazioni sindacali.

In assenza delle rappresentanze sindacali di cui sopra, il rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggior numero di voti espressi.

Prima dell'elezione, i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione. Il verbale deve essere comunicato senza ritardo al datore di lavoro.

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

b) Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti si applicheranno le specifiche norme dell'accordo interconfederale 22 giugno 1995.

2) *Modalità e procedure per l'elezione o designazione del rappresentante per la sicurezza.*

Per quanto concerne le modalità e le procedure per l'elezione o designazione del rappresentante per la sicurezza, si intendono qui richiamate le disposizioni sulla materia di cui all'accordo interconfederale 22 giugno 1995 e del relativo Regolamento d'attuazione.

3) *Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza*

Le attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, sono quelle previste dall'art. 19 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n° 626.

4) *Modalità di consultazione - informazioni e documentazione aziendale*

Per quanto riguarda le modalità di consultazione, le informazioni e la documentazione aziendale, si intendono richiamati i punti 2.2 e 2.3, parte I dell'accordo interconfederale 22 giugno 1995.

5) *Permessi*

Nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti, i rappresentanti per la sicurezza, oltre ai permessi già previsti per le R.S.U., utilizzano permessi retribuiti pari a 40 ore annue per l'espletamento delle attribuzioni di cui all'art. 19 del D.Lgs n° 626/94.

Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti si fa riferimento a quanto previsto dalla parte I, punto 1.1 dell'accordo interconfederale 22 giugno 1995.

A seconda delle esigenze derivanti dall'espletamento dei propri compiti i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza potranno richiedere all'azienda l'anticipo all'anno in corso del

30% massimo delle ore di permesso previste per l'anno successivo e, negli stessi limiti, l'utilizzo dei permessi per l'anno in corso all'anno successivo

6) Permessi per la formazione del rappresentante per la sicurezza

Nelle 32 ore retribuite previste ai fini della formazione di ciascun rappresentante per la sicurezza di cui alla parte I, punto 3) dell'accordo interconfederale 22 giugno 1995, nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti, dovranno trovare equilibrato, consensuale soddisfacimento, le esigenze sia della formazione di base che di quella specifica.

7) Riunioni periodiche

In applicazione del comma 1 dell'art. 11 del D.Lgs. n° 626/94, le riunioni periodiche sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e su ordine del giorno scritto.

Il rappresentante per la sicurezza può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

Della riunione viene redatto verbale.

Nota a verbale

Le parti si danno atto che il rappresentante per la sicurezza è l'interlocutore istituzionale della Direzione aziendale per le materie della sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro. Il rappresentante per la sicurezza è tenuto a fare uso delle notizie e della documentazione ricevute in relazione alla sua funzione nel rispetto del segreto industriale.

La Commissione paritetica, fermo restando il numero dei componenti già precisato — e ferme restando le previsioni dell'accordo interconfederale 22 giugno 1995 e le competenze degli organismi da questo previsti — avrà le funzioni ed i compiti illustrati dall'art. 20 del D.L. 626/94 e si occuperà delle sue modalità applicative in modo da limitare il più possibile disarmonie o conflittualità.

Le parti si danno atto che i diritti derivanti ai rappresentanti per la sicurezza dalla presente regolamentazione realizzano le finalità previste dall'art. 9 della legge 300/1970, in materia di ricerca, elaborazione ed attuazione delle misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori. Le parti nel condiviso obiettivo di assicurare, nel rispetto delle norme di legge e regolamentari, la miglior tutela della sicurezza nei luoghi di lavoro, convengono sull'opportunità di esaminare a livello nazionale, in occasione di uno dei due incontri dell'Osservatorio, l'andamento del fenomeno infortunistico nei settori coperti dal presente contratto. In tale occasione allo scopo di dare un contributo di conoscenza e suggerimenti di comportamento utili ai fini della prevenzione saranno congiuntamente valutate le risultanze delle rilevazioni statistiche, su dati che l'Osservatorio raccoglierà ed elaborerà in forma aggregata, atti a rilevare la frequenza, la gravità e la durata media degli eventi infortunistici, ripartiti per grandi aree territoriali.

Con cadenza biennale le parti esamineranno la possibilità di estendere le rilevazioni dell'Osservatorio alle tipologie di infortunio e alle aree di rischio con l'obiettivo di individuare eventuali iniziative di informazione, sensibilizzazione e formazione di cui la parte imprenditoriale, ove necessario, si farà carico nel quadro degli indirizzi generali di settore per il rafforzamento della prevenzione.

Art. 36. — *Tutela alle categorie dello svantaggio sociale e lavoratori immigrati*

Le parti, nella condivisa opportunità di interventi di legge in favore delle categorie socialmente svantaggiate, in particolare i lavoratori immigrati, e altresì a sostegno del volontariato, impegnano le Direzioni aziendali a dedicare la loro attenzione per una efficace applicazione delle norme di tutela esistenti rendendo coerente la loro azione ed aggiornando i loro comportamenti alle disposizioni che sono introdotte per l'attuazione nell'ordinamento interno di direttive comunitarie concernenti le predette categorie.

Le parti, in particolare, impegnano le aziende a prendere in considerazione con la maggiore attenzione, compatibilmente con le proprie possibilità tecnico-organizzative il problema dell'inserimento nelle proprie strutture dei disabili riconosciuti invalidi civili ai sensi di legge in funzione della capacità lavorativa degli stessi, tenendo conto anche delle risultanze degli esami svolti a livello nazionale secondo quanto previsto al punto 1) del sistema di relazioni industriali.

Dichiarazione congiunta

Premesso che la materia relativa alle festività è regolata con legge dello Stato; che il presente CCNL regolamenta gli istituti delle ferie e dei permessi per riduzione di orario di lavoro o ex festività; che la determinazione del momento di fruizione delle ferie o degli altri istituti resta prerogativa dell'organizzazione della singola impresa; considerato che nei settori dei laterizi e manufatti in calcestruzzo si registra un progressivo aumento della presenza di lavoratori immigrati extracomunitari; le Parti convengono che, tenuto conto delle esigenze tecniche, organizzative e produttive aziendali, possano favorevolmente essere prese in considerazione le richieste avanzate dai suddetti lavoratori, anche per il tramite delle RSU, per il godimento, anche in forma accorpata, di riposi o ferie legato alla loro specifica condizione ed alle conseguenti esigenze.

Le Parti si danno altresì atto che i permessi di cui all'art. 37 (Permessi per lavoratori studenti) potranno essere richiesti anche al fine di migliorare il livello di alfabetizzazione.

Parte seconda

REGOLAMENTAZIONE PER LE CATEGORIE OPERAIE

Art. 67. — *Lavoro supplementare, straordinario, notturno e festivo*

Fermo restando quanto previsto all'art.10, parte comune ai soli fini della corresponsione delle maggiorazioni, è considerato lavoro **supplementare straordinario** quello effettuato oltre le 40 e fino alle 48 ore settimanali, salvo quanto previsto per i lavoratori discontinui.

~~È considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre le 48 ore settimanali e, per il personale addetto ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, quello effettuato oltre le 60 ore settimanali, fermo restando le deroghe ed eccezioni previste dalla legge.~~

È lavoro notturno, ai fini delle maggiorazioni che seguono, quello effettuato dalle 22 alle 6.

Nell'industria dei laterizi, per le categorie degli informatori e sfornatori, carriolanti ai forni e per gli addetti alla lavorazione dei mattoni a mano, previo accordo con la R.S.U., le aziende hanno la facoltà di determinare, agli effetti della maggiorazione, l'inizio ed il termine dell'orario notturno, anticipandolo, al massimo, alle ore 20 e fino alle ore 4.

È lavoro festivo quello effettuato nei giorni elencati nell'art. 16 della parte comune.

Percentuali di maggiorazione:

| | |
|---|-----|
| 1 - lavoro straordinario (oltre le 48 ore settimanali) | 30% |
| 2 - lavoro notturno in turni avvicendati | 20% |
| 3 - lavoro diurno in turni avvicendati (per il settore laterizi) | 4% |
| 4 - lavoro notturno non in turni | 35% |
| 5 - lavoro notturno straordinario(oltre le 48 ore settimanali) | 50% |
| 6 - lavoro festivo ordinario | 45% |
| 7 - lavoro festivo straordinario(oltre le 48 ore settimanali) | 50% |
| 8 - lavoro festivo notturno non in turni | 50% |
| 9 - lavoro festivo notturno straordinario(oltre le 48 ore settimanali) | 60% |
| 10 - lavoro notturno per gli addetti al lavoro notturno (guardiani notturni) | 6% |
| 11 - lavoro supplementare straordinario (fino a 48 ore settimanali) | 27% |
| 12 - lavoro supplementare straordinario festivo (fino a 48 ore settimanali) | 47% |
| 13 - lavoro supplementare straordinario notturno (fino a 48 ore settimanali) | 37% |
| 14 - lavoro supplementare straordinario festivo notturno (fino a 48 ore settimanali) | 57% |
| 15 - lavoro domenicale con riposo compensativo | 23% |

Le percentuali di maggiorazione sopradette non sono cumulabili: la maggiore assorbe la minore.

Per il lavoro notturno delle donne e degli adolescenti si fa riferimento alle norme di legge.

Le maggiorazioni si calcolano sul minimo mensile tabellare e sulla contingenza e per i cottimisti sulla percentuale minima contrattuale di cottimo.

Art. 68. — *Personale addetto a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia*

Ferme restando le norme di legge sull'orario di lavoro e degli accordi interconfederali che ne consentono la protrazione oltre i normali limiti, per i lavoratori discontinui l'orario normale di lavoro non dovrà superare le 50 ore settimanali.

Per gli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia la retribuzione mensile sarà pari a quella del lavoratore continuo della corrispondente qualifica (40 ore).

A tale importo verranno aggiunte tante quote orarie quante sono le ore retribuibili oltre le 40 e fino all'orario settimanale assegnato.

Le ore prestate oltre le 50 e fino alle 60 settimanali sono retribuite con la maggiorazione ~~prevista per il lavoro supplementare del 27%~~. Le ore prestate oltre le 60 settimanali sono retribuite con la maggiorazione ~~per il lavoro straordinario del 30%~~.

Ai lavoratori che svolgono mansioni collegate col ciclo produttivo, per le ore prestate oltre le 40 e fino alle 50 settimanali, sarà corrisposta, in aggiunta alle relative quote orarie di cui sopra, una maggiorazione pari al 5% del minimo tabellare e della indennità di contingenza.

La suddetta maggiorazione assorbirà fino a concorrenza analoghi trattamenti aziendalmente in atto.

Ai fini del trattamento economico per festività, ferie e tredicesima mensilità, sarà tenuto conto della normale retribuzione percepita dal discontinuo in relazione al proprio orario.

Agli effetti del presente articolo sono considerati lavori di scontinui o di semplice attesa o custodia quelli elencati nella tabella approvata con R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657 e nei successivi provvedimenti aggiuntivi o modificativi **come richiamati dall'art. 16, lett. d), del D.Lgs. n. 66/03**.

Gli addetti a lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa o custodia saranno considerati alla stregua degli operai addetti a mansioni continue, qualora il complesso delle mansioni da essi normalmente espletate tolga di fatto il carattere della discontinuità del lavoro.

Art. 70. — *Lavoro a turni*

Dopo il settimo comma aggiungere:

Per il settore dei laterizi viene convenuto che la prescrizione di cui all'art.8 del D.Lgs. n. 66/03 è considerata assolta qualora in azienda esista un regime di pause concordato o di fatto di durata complessiva pari o superiore a 10 minuti giornalieri; tale pausa si intende retribuita ove non comporti modifiche all'assetto organizzativo e alla continuità della normale attività produttiva.

La predetta pausa non si cumula con analoghi trattamenti già previsti a livello aziendale ferme restando, ove esistenti, le condizioni di miglior favore in essere.

Art. ... - Congedi

A) Permessi per eventi e cause particolari

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

Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto ad avvertire, in tempo utile, rispetto all'inizio della propria prestazione, il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali sarà utilizzato. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

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

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

I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità, documentata come indicato al 3° comma, o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

Nel caso di grave infermità dei soggetti indicati, documentata come al 3° comma, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

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

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

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

B) Congedi per gravi motivi familiari

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

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

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

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

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

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

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

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

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

C) Congedi per la formazione

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

laurea ovvero per partecipare ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

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

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

Ferma restando la compatibilità dei congedi con lo svolgimento della normale attività produttiva, i lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi dall'unità produttiva a questo titolo non dovranno superare l'1% del totale della forza occupata, eccezion fatta per le unità produttive fino a 149 dipendenti dove potrà comunque assentarsi n.1 lavoratore; fermo restando quanto sopra, le Parti si danno atto che i valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale pari o superiori a 0,50 saranno arrotondati all'unità superiore.

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

Dichiarazione comune

Le Parti si danno reciprocamente atto che le condizioni contrattuali di cui alle lettere A), B) e C) del presente articolo non si cumulano con diversi trattamenti già previsti allo stesso titolo a livello aziendale, ferme restando, ove esistenti, condizioni di miglior favore.

ART. 6: Commissione paritetica per la modifica del sistema di classificazione del personale

Le Parti nel valutare congiuntamente che l'attuale sistema di inquadramento professionale può essere utilmente rivisto tenuto conto:

- a) dei cambiamenti organizzativi e tecnologici intervenuti nei settori;**
- b) delle conseguenti modifiche nei fabbisogni e figure professionali presenti nei settori;**

concordano la istituzione di una Commissione Paritetica con il compito di elaborare una proposta tecnica modificativa dell'attuale disciplina classificatoria da sottoporre alle Parti stipulanti.

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

Il lavoro della Commissione terrà conto anche della proposta tecnica di revisione del sistema classificatorio, articolata per aree professionali, e di allargamento del profilo professionale categoria CS, punto 3), al settore manufatti in calcestruzzo, presentata dalle OO.SS. nel corso del negoziato di rinnovo del presente contratto.

Quale anticipazione a valere sull'assetto parametrale che verrà definito dalle Parti a seguito della conclusione del negoziato per la revisione dell'impianto classificatorio vengono apportate le seguenti modificazioni ai vigenti parametri.

I parametri delle categorie CS, C, D, ed E vengono incrementati di un punto dal 1° gennaio 2005 e di un ulteriore punto, rispettivamente dal 1° giugno 2005 per le categorie CS, D, ed E e dal 1° gennaio 2006 per la categoria C.

Fermo restando che gli aumenti retributivi di cui all'art. 21 sono stati determinati sulla vigente scala parametrale, nelle tabelle dei nuovi minimi mensili (all. A) sono recepite le variazioni di cui al comma precedente.

Dichiarazione a verbale

Andil ed Assobeton dichiarano, e le OO.SS. ne prendono atto, che in relazione a quanto indicato al comma 2), non potranno comunque essere introdotti oneri aggiuntivi nel periodo di validità del presente contratto.

Art.48. — Premio di fedeltà

Norma particolare per il settore dei laterizi

Ai lavoratori che abbiano compiuto il 20° anno di anzianità presso la stessa azienda verrà corrisposto un premio di fedeltà «una tantum» pari ad una mensilità della retribuzione globale di fatto.

Ai soli effetti di questo istituto si conviene, oltre a quanto stabilito dall'art.82 , che qualora durante il rapporto si sia verificata o si verifichi un'unica interruzione non superiore ai 4 mesi, questa non interrompe il maturarsi dell'anzianità.

Per il periodo trascorso sotto le armi sarà riconosciuta l'anzianità ai fini della corresponsione del premio di fedeltà.

Norma particolare per il settore dei manufatti in calcestruzzo

Con decorrenza 1° gennaio 2005 il premio di fedeltà come disciplinato dalla “norma particolare per il settore laterizi” di cui sopra viene istituito anche per il settore manufatti in calcestruzzo con la seguente disciplina transitoria relativa al computo dell'anzianità di servizio già maturata al 31 dicembre 2004.

Ai lavoratori in forza al 1° gennaio 2005 sarà riconosciuta, in via convenzionale, ai fini della maturazione del premio di fedeltà il 50% dell'anzianità di servizio, utile ai fini del premio, che risulterà alla data del 31 dicembre 2004.

Ferme restando le condizioni di miglior favore esistenti, il premio di cui sopra non si cumula con i trattamenti già previsti allo stesso titolo a livello aziendale.

Art. 8 – Declaratoria e profili professionali

(omissis)

Categoria F

Declaratoria. — Appartengono a questa categoria i lavoratori che compiono lavori ed operazioni che richiedono semplici conoscenze conseguibili con breve periodo di pratica.

Profili professionali

- 1) Lavoratori addetti ai bancali, alla reggiatura o imballo dei pacchi.
- 2) Lavoratori addetti all'impigionamento nei depositi, alla stivatura di materiali su mezzi di trasporto o nelle gabbie o su pianali.

I lavoratori addetti alla produzione verranno inquadrati in categoria E dopo un periodo di permanenza in categoria F non superiore a mesi 12.

Art.21 Aumenti retributivi

I minimi tabellari mensili vigenti vengono incrementati nelle seguenti misure e decorrenze:

| LIV | PAR | 1/4/04 | 1/1/05 | 1/7/05 | TOT |
|------------|------------|---------------|---------------|---------------|------------|
| AS | 220 | 50,00 | 41,67 | 43,33 | 135,00 |
| A | 185 | 42,05 | 35,04 | 36,44 | 113,52 |
| B | 151 | 34,32 | 28,60 | 29,74 | 92,66 |
| CS | 138 | 31,36 | 26,14 | 27,18 | 84,68 |
| C | 132 | 30,00 | 25,00 | 26,00 | 81,00 |
| D | 123 | 27,95 | 23,30 | 24,23 | 75,48 |
| E | 114 | 25,91 | 21,59 | 22,45 | 69,95 |
| F | 100 | 22,73 | 18,94 | 19,70 | 61,36 |

UNA TANTUM

Ai lavoratori in forza alla data di stipula del presente accordo di rinnovo contrattuale sarà corrisposto con la retribuzione del mese di maggio 2004 un importo forfetario "*una tantum*" di € **175,00** lordi suddivisibili in quote mensili in relazione alla durata del rapporto di lavoro nel periodo 1° ottobre 2003 – 31 marzo 2004. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero. Detto importo sarà riproporzionato per i dipendenti impiegati con contratto a tempo parziale.

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

Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art.2120 cc, l'*una tantum* è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Le giornate di assenza dal lavoro per malattia, infortunio e congedo matrimoniale, intervenute nel periodo 1°ottobre 2003 – 31 marzo 2004, con pagamento di indennità a carico dell'istituto competente e di integrazione a carico delle aziende saranno considerate utili ai fini dell'importo di cui sopra.

Ai lavoratori che nel periodo 1°ottobre 2003 – 31 marzo 2004 abbiano frutto di trattamenti di CIG, di riduzione dell'orario di lavoro per contratti di solidarietà e/o di altre prestazioni economiche previdenziali, l'importo dell'*una tantum* sarà corrisposto secondo le disposizioni vigenti in materia.

Art.55 Previdenza complementare

Aggiungere all' articolo quanto segue:

- 1) A partire dal 1° maggio 2004 la quota di TFR da versare al fondo ARCO per i dipendenti con prima occupazione prima del 28 aprile 1993 (D.Lgs.n.124/93) è elevata al 40%;
- 2) A partire dal 1° maggio 2004 la contribuzione da versare al fondo ARCO, in misura paritetica a carico dei lavoratori iscritti al fondo e a carico delle aziende con esclusivo riferimento ai lavoratori iscritti al fondo, viene fissata nella misura del 1,20%, ferma restando la base di calcolo.

Art. ... - Assistenza sanitaria integrativa

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

Art.66 Decorrenza e durata

Sostituire il primo comma dell'art.66 con il seguente:

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

ALLEGATO A)**Tabella dei minimi mensili contrattuali**

| LIV | 1/4/04 | 1/1/05 | 1/6/05 | 1/7/05 | 1/1/06 |
|------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| AS | 1.119,39 | 1.161,06 | 1161,06 | 1.204,39 | 1.204,39 |
| A | 941,27 | 976,31 | 976,31 | 1.012,75 | 1.012,75 |
| B | 768,29 | 796,89 | 796,89 | 826,63 | 826,63 |
| CS | 702,22 | 733,45 | 738,73 | 765,91 | 765,91 |
| C | 671,62 | 701,71 | 701,71 | 727,71 | 733,18 |
| D | 629,83 | 658,25 | 663,56 | 687,79 | 687,79 |
| E | 581,98 | 608,68 | 613,97 | 636,42 | 636,42 |
| F | 510,68 | 529,62 | 529,62 | 549,32 | 549,31 |