

## VERBALE DI ACCORDO

Roma, 5 marzo 2004

Tra

FEDERMACO assistita da Confindustria

e

FENEAL-UIL , FILCA-CISL e FILLEA-CGIL,

si è stipulato il presente accordo per il rinnovo del ccnl 28 luglio 1999 per i dipendenti dalle aziende esercenti la produzione del cemento, della calce e suoi derivati, del gesso e relativi manufatti, delle malte e dei materiali di base per le costruzioni, nonché la produzione promiscua di cemento, calce, gesso e malte.

## **Art. 2 Sistema di relazioni industriali**

Le parti, ferme restando l'autonomia e le prerogative imprenditoriali e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori **e nella consapevolezza dell'importanza di relazioni industriali partecipate, convengono sull'opportunità di confrontarsi su conoscenze e su autonome valutazioni per tematiche suscettibili di incidere sulla situazione complessiva dei settori cui si applica il presente contratto sia in termini di occasioni positive e di sviluppo che di fattori di criticità dei settori stessi.**

A tal fine le parti stipulanti istituiscono il Comitato Paritetico Nazionale permanente con propria autonomia funzionale ed operativa. Entro n. 3 mesi dalla firma del C.c.n.l., le parti, rappresentate pariteticamente nel Comitato, ne definiranno la composizione nonché il regolamento per lo svolgimento dell'attività. Oggetto del programma dei lavori del Comitato, il cui coordinamento logistico sarà assicurato da Federmaco, saranno, in particolare, i seguenti temi:

- l'andamento congiunturale dei settori anche con riferimento alle importazioni e alle esportazioni dei prodotti;
- le eventuali problematiche di approvvigionamento della materia prima con riferimento alle norme di legge sull'attività estrattiva e alla loro applicazione in sede amministrativa;
- l'utilizzo dei combustibili non convenzionali e il risparmio energetico con riguardo alla stima degli effetti indotti sull'occupazione;
- la formazione professionale sulla base di quanto convenuto all'art. ....(art.nuovo),
- le tematiche della sicurezza sul lavoro e della tutela dell'ambiente esterno, anche con riferimento ai rapporti con le istituzioni, nonché le problematiche eventualmente poste dal recepimento in legge delle direttive dell'Unione europea in materia. Per tali materie vedasi inoltre quanto previsto all'art.5 (Ambiente di lavoro e tutela salute dei lavoratori).

Le parti potranno inoltre esprimere autonome valutazioni sulle iniziative di politica legislativa e regolamentare concernenti il mercato del lavoro;

Il Comitato Paritetico Nazionale, per la sua attività, si avvarrà di dati forniti dalle parti stipulanti o provenienti da istituzioni o enti pubblici ovvero da organismi specializzati sulle specifiche materie, concordemente individuati e potrà esprimere indirizzi ed orientamenti sulle materie oggetto di esame.

**Alle riunioni del Comitato, in relazione alle materie all'esame, potranno prendere parte tecnici esterni.**

### **A) Settore cemento**

**1. I risultati dei lavori del Comitato Paritetico Nazionale saranno oggetto di esame delle parti stipulanti in apposito incontro a livello nazionale nel corso del quale saranno altresì fornite, e costituiranno oggetto di specifico esame e di autonome valutazioni delle parti, informazioni complessive riguardanti:**

- i dati di aggiornamento annuale sulla struttura del settore e i loro riflessi sull'occupazione;
- le previsioni annuali degli investimenti nel settore, classificati secondo le principali finalità perseguitate e le loro localizzazioni per grandi aree geografiche nonché le eventuali ricadute occupazionali prevedibili;
- gli andamenti annuali dell'occupazione complessiva, ripartita per categoria, con specifico riferimento a quella giovanile e a quella femminile e ai problemi di inserimento dei lavoratori extracomunitari in applicazione delle norme di legge che li riguardano;
- le previsioni sui fabbisogni e sugli indirizzi di formazione professionale;
- i dati Istat sulla dinamica delle retribuzioni e del costo del lavoro;
- i dati anche comparativi sulla produttività e competitività del settore;
- gli andamenti aggregati a livello nazionale delle prestazioni di lavoro rese oltre l'orario ordinario, nonché delle assenze per malattia, infortunio sul lavoro, cassa integrazione guadagni e altre causali.

A richiesta di una delle parti, di comune accordo, allo scopo di ricercare posizioni comuni, potrà essere deciso di svolgere, anche avvalendosi del **Comitato Paritetico Nazionale** in sede istruttoria, approfondimenti su singoli temi oggetto di reciproca informazione e valutazione. Per specifici temi le parti potranno convenire di condurre approfondimenti alla presenza di rappresentanze pubbliche aventi competenza istituzionale e potestà decisoria.

2. In presenza di specifiche situazioni concernenti il settore e l'occupazione a livello regionale, su richiesta di una delle parti, l'Associazione imprenditoriale stipulante e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori competenti promuoveranno apposito incontro, da svolgersi presso l'Associazione imprenditoriale, per valutazioni autonome delle parti sulle specifiche situazioni convenute come oggetto dell'incontro.

Le parti in tali occasioni potranno ricercare posizioni comuni da far valere, ove occorra, nelle sedi istituzionali territorialmente competenti.

In tale occasione saranno in particolare valutate situazioni di crisi, di eventuali processi di ristrutturazione e riconversione produttiva e di mobilità.

Di norma, annualmente, ove possibile in occasione degli incontri di cui al 1° comma del presente punto 2), a richiesta delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori competenti saranno fornite dall'Associazione imprenditoriale stipulante, per il livello regionale, le previsioni degli investimenti riguardanti significativi ampliamenti e/o trasformazione degli impianti esistenti e/o nuovi insediamenti industriali e illustrate le eventuali implicazioni degli investimenti predetti sull'occupazione, sulla qualificazione professionale, sulle prospettive produttive e sulle condizioni ambientali ed ecologiche.

Nelle regioni ove siano presenti soltanto una o più unità produttive appartenenti ad un'unica società gli incontri di cui sopra saranno assorbiti da quelli previsti ai successivi punti 3) e 4).

3. Di norma annualmente, tenuti presenti i risultati e le valutazioni ~~degli incontri~~ svolte tra le parti a livello nazionale e di cui al precedente punto 1), i gruppi industriali - intendendo per gruppo Aziende industriali di particolare importanza, operanti anche in più settori regolati dal presente contratto, articolate in più stabilimenti e sedi dislocati in varie aree del territorio nazionale nonché Aziende che a seguito di scorporo si costituiscono con più ragioni sociali diverse ovvero Aziende che detengano la partecipazione di controllo al capitale sociale in altra azienda operante nei settori cui si applica il presente contratto - forniranno alle Organizzazioni sindacali dei lavoratori nazionali, su richiesta delle stesse, in apposito incontro da svolgersi presso la sede dell'Associazione imprenditoriale, informazioni previsionali circa:

- i propri programmi di investimento che comportino diversificazioni produttive e/o significativi ampliamenti o modifiche strutturali degli impianti esistenti;
- eventuali nuovi insediamenti, loro localizzazione e modifiche degli ambienti di lavoro;
- la distribuzione del personale ripartito per categoria (quadri, impiegati, intermedi, operai), per gruppi professionali di classificazione e per sesso;
- l'andamento complessivo del lavoro straordinario e dei turni di lavoro;
- le assenze dal lavoro;
- l'eventuale ricorso alla CIG ordinaria e straordinaria;
- le attività conferite in appalto.

I gruppi industriali dei settori rappresentati forniranno altresì informazioni su sostanziali innovazioni tecnologiche, sui progetti e sulle iniziative tesi al risparmio energetico, sulle implicazioni derivanti all'attività produttiva da specifiche normative regionali riguardanti l'attività estrattiva, su iniziative formative, nonché sulle linee generali di sicurezza e di significativi processi aziendali di riorganizzazione, di ristrutturazione e di riconversione produttiva. Per questi ultimi oggetti la cadenza dell'informativa sarà quella obiettivamente richiesta da fatti specifici in tempi immediati e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori potranno esprimere le loro valutazioni per gli eventuali riflessi sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro, fermo restando quanto previsto, per i casi di specie, dalla legge n. 164/1975 e successive modificazioni ed integrazioni.

In relazione alla predetta informativa, saranno illustrate le eventuali implicazioni sull'occupazione, sulle prospettive produttive e sugli aspetti ambientali ed ecologici.

Le informazioni previsionali di cui sopra ~~potranno essere~~ saranno fornite, su richiesta, alle singole R.S.U. per quanto di interesse relativo alle rispettive unità produttive facenti parte del gruppo.

4. Di norma annualmente, tenuti presenti i risultati e le valutazioni ~~degli incontri~~ svolte tra le parti a livello nazionale e di cui al precedente punto 1), le direzioni delle aziende significative - intendendosi per tali quelle che, avendo notevole peso produttivo e rilevante incidenza nei settori in cui operano, occupino più di **70** dipendenti - che non siano comprese tra quelle di cui al precedente punto 3), daranno, ove richieste, alla R.S.U. nel corso di apposito incontro, con l'eventuale assistenza delle rispettive Associazioni sindacali, informazioni previsionali circa i propri programmi di investimento che comportino diversificazioni produttive e/o significativi ampliamenti e/o modifiche strutturali degli impianti esistenti e/o eventuali nuovi insediamenti, loro localizzazione e modifiche degli ambienti di lavoro, nonché sull'andamento complessivo del lavoro supplementare e straordinario, dei turni di lavoro, delle assenze dal lavoro e della CIG ordinaria e straordinaria.

Le direzioni delle Aziende daranno altresì informazioni su sostanziali innovazioni tecnologiche, sui progetti e sulle iniziative tese al risparmio energetico, sulle implicazioni derivanti all'attività produttiva da specifiche normative regionali con particolare riferimento alle norme in materia estrattiva e ai relativi riflessi sulle attività di cava nonché sulle linee generali di significativi processi di ristrutturazione e di riconversione produttiva. Per questi ultimi oggetti la cadenza dell'informativa sarà quella obiettivamente richiesta dai fatti specifici in tempi immediati e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori potranno esprimere le loro valutazioni per gli eventuali riflessi sull'occupazione e sulle condizioni di lavoro, fermo restando quanto previsto, per i casi di specie, dalla legge n.164/1975 e successive modificazioni ed integrazione.

In relazione alla predetta informativa saranno illustrate le eventuali implicazioni sull'occupazione, sulle prospettive produttive e sugli aspetti ambientali ed ecologici.

## B) Settori Calce, Gesso e Malte

**1.) I risultati dei lavori del Comitato Paritetico Nazionale saranno oggetto di esame delle parti stipulanti in apposito incontro a livello nazionale nel corso del quale saranno altresì fornite, e costituiranno oggetto di specifico esame e di autonome valutazioni delle parti, informazioni complessive riguardanti:**

- la realtà strutturale dell'intero comparto e le prospettive produttive di ciascuno dei settori interessati;
- significativi processi di ristrutturazione e riconversione produttiva;
- le previsioni degli investimenti complessivi del settore riguardanti significativi ampliamenti e/o trasformazioni degli impianti esistenti e/o nuovi insediamenti industriali e loro localizzazioni per grandi aree geografiche, che comportino riflessi sull'occupazione, sulle prospettive produttive e sulle condizioni ambientali ed ecologiche.

A richiesta di una delle parti, di comune accordo, allo scopo di ricercare posizioni comuni, potrà essere deciso di svolgere, **avvalendosi del Comitato Paritetico Nazionale in sede istruttoria**, approfondimenti su singoli temi oggetto di reciproca informazione e valutazione. Per specifici temi le parti potranno convenire di condurre approfondimenti alla presenza di rappresentanze pubbliche aventi competenza istituzionale e potestà decisoria.

**2. Tenuti presenti i risultati e le valutazioni svolte tra le parti a livello nazionale e di cui al precedente punto 1)** i Gruppi industriali operanti nei settori della calce o del gesso o delle malte – intendendosi per Gruppo Aziende con più di **250** dipendenti ed aventi stabilimenti ubicati in almeno **due** regioni – fornirà alle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente contratto, su richiesta delle stesse, in apposito incontro che sarà tenuto presso la sede della Associazione imprenditoriale, informazioni concernenti le prospettive di andamento per l'anno successivo, gli investimenti realizzati nel biennio precedente e quelli in programma per il biennio successivo - ripartiti per ampliamenti, nuovi impianti e a fini ambientali - nonché i livelli di occupazione in essere e relativo andamento atteso per l'esercizio successivo.

## **Formazione professionale – Fondimpresa (Articolo nuovo)**

**Con riferimento a quanto previsto dagli Accordi interconfederali in materia di formazione professionale e dalla legislazione vigente, le parti – anche in relazione al progresso tecnologico e allo sviluppo dell’automazione – riconoscono concordemente l’importanza che tale strumento riveste ai fini della 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;
- 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.

**Per quanto attiene, in particolare, il rapporto con Fondimpresa, il Comitato Paritetico Nazionale avrà il compito, previ opportuni coordinamenti, di instaurare e intrattenere rapporti con il suddetto Fondo interprofessionale per la formazione continua con riguardo alla presentazione e all’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 al Comitato i piani di formazione realizzati.**

**E’ altresì affidato al Comitato il monitoraggio della normativa vigente in materia di formazione professionale, sia a livello comunitario che nazionale al fine di informare i propri rappresentati sulle opportunità di finanziamento utilizzabili.**

**Al momento della istituzione del Comitato Paritetico Nazionale le parti stipulanti definiranno le modalità per l’attività da svolgere da parte del Comitato in materia di formazione professionale e potranno affidare la suddetta attività ad un Gruppo paritetico ristretto che provvederà a relazionare, con la periodicità che verrà concordemente stabilita, il Comitato nella sua interezza.**

**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.5. Ambiente di lavoro e tutela salute dei lavoratori**

- Lettera A) comma 8: togliere “**anche**” nella seconda riga.

- Lett. C):

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 di affidare all’attività del Comitato Paritetico Nazionale il perseguitamento dei seguenti obiettivi comuni:**

- **promuovere il miglioramento dei livelli di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro orientando le imprese, i RLS e le RSU all’adozione di modelli di gestione della sicurezza e relative procedure di lavoro sicuro;**
- **monitorare le iniziative di formazione in materia di sicurezza realizzate dalle imprese sia con riferimento ai RLS che ai lavoratori neo-assunti al fine di costituire una banca dati settoriale sulla cui base poter esprimere eventuali indirizzi;**
- **confrontare i reciproci orientamenti sull’evoluzione della normativa nazionale e comunitaria;**
- **seguire l’evoluzione della sicurezza dei settori rappresentati prendendo in esame eventuali problematiche di particolare rilievo che dovessero essere portate all’attenzione delle parti stipulanti;**
- **esaminare specifiche tematiche connesse alla sicurezza sul lavoro anche per le attività affidate in appalto.**

**Inoltre**, allo scopo di dare un contributo di conoscenza e suggerimenti di comportamento utili ai fini della prevenzione, entro la fine di ciascun anno **pari** si terrà una sessione di informativa nazionale, di settore, sulla sicurezza nella quale saranno congiuntamente valutate le risultanze delle rilevazioni statistiche, su dati che l’Organizzazione imprenditoriale raccoglierà ed elaborerà in forma aggregata, atte a rilevare la frequenza, la gravità e la durata media degli eventi infortunistici, ripartiti per grandi aree territoriali.

In occasione della sessione **di** informativa **nazionale** di settore le parti esamineranno la possibilità di estendere le rilevazioni di parte imprenditoriale, da portare al tavolo delle valutazioni congiunte, 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 potrà farsi carico nel quadro degli indirizzi generali di settore per il rafforzamento della prevenzione.

## **Congedi (Articolo nuovo)**

### **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 degli 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.**

**Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a preavvertire 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 o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, 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, 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. 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 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.

### DichiarazionI comune

- 1) Le parti si danno reciprocamente atto che le disposizioni 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.
- 2) Con riferimento alla lett.C) del presente articolo e alla misura dell'1% ivi definita per la contemporanea fruibilità dei congedi, le parti convengono di assumere la detta percentuale in via sperimentale riservandosi di verificarne l'adeguatezza in occasione degli incontri per il rinnovo del biennio economico del presente contratto.

## **1) Lavoratori studenti**

**(Testo immodificato)**

### **2) Diritto allo studio**

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, le Aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai commi successivi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico e svolti presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti.

I corsi di cui al comma precedente non potranno comunque avere una durata inferiore a 300 ore di insegnamento effettivo.

Il lavoratore potrà richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore in un triennio, usufruibili anche in un solo anno.

**Ai lavoratori non in prova che intendano frequentare corsi di formazione professionale correlati alle mansioni svolte saranno concessi permessi retribuiti commisurati ad un numero di ore pari alla metà delle ore di durata del corso e, in ogni caso, non superiori a 80 ore complessive. Tali permessi, usufruibili anche in un solo anno, saranno concessi per non più di una volta al singolo lavoratore.**

Nell'arco di un anno potrà usufruire dei permessi retribuiti il 3 per cento dei lavoratori occupati dall'Azienda nell'unità produttiva, compatibilmente con l'esigenza del regolare svolgimento dell'attività produttiva. Potrà, comunque, usufruire dei permessi retribuiti un lavoratore nelle unità produttive che occupino almeno 25 dipendenti

Tale ultimo limite tiene conto del fatto che la produzione dei settori si svolge prevalentemente su tre turni.

Il lavoratore dovrà presentare domanda scritta all'Azienda almeno un mese prima dell'inizio del corso, specificando il tipo di corso, la durata, l'istituto organizzatore.

Il lavoratore dovrà fornire all'Azienda 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 dei richiedenti sia superiore al limite sopraindicato, sarà seguito l'ordine di precedenza delle domande, ferma restando la valutazione delle esigenze di cui al comma quarto.

Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in ore 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.

**Sostituire l'art. 25 (Contratto di lavoro a tempo determinato) con il seguente testo:**

**Art. ... Contratto di lavoro a tempo determinato**

L'assunzione del lavoratore può essere effettuata anche con contratto a tempo determinato in base alle norme ed alle condizioni previste dalle vigenti disposizioni di legge.

L'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro è consentita, ai sensi e per gli effetti dell'**art.10, comma 7 prima parte del d.lgs.n.368/2001**, nelle seguenti ipotesi:

- 1) per l'esecuzione di un'opera e/o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo;
- 2) per punte di più intensa attività dovute a particolari richieste di mercato, anche stagionali, o per particolari commesse;
- 3) per fasi di avvio di nuove attività, intendendo per tali anche l'avvio di nuovi impianti e/o nuove linee/sistemi di produzione definite e predeterminate nel tempo, per un periodo comunque non superiore a 24 mesi.

Il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratto di lavoro a tempo determinato per le ipotesi sopraindicate è pari al **12%** del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'unità produttiva.

Nelle singole unità produttive è consentita in ogni caso l'assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato, per le ipotesi sopra indicate, di almeno **n. 6** lavoratori, purchè non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'unità produttiva.

Qualora se ne ravvisi la necessità, la percentuale di lavoratori assunti con contratto a tempo determinato nonché le ipotesi che consentono le sopradette assunzioni possono essere modificate con accordo sindacale (tra Azienda e R.S.U., entrambe assistite dalle Organizzazioni territoriali competenti), in funzione delle specifiche esigenze aziendali.

L'azienda quando reputi necessario instaurare rapporti a tempo determinato per una o più delle ipotesi sopra indicate, procederà all'assunzione con contratto a tempo determinato previa comunicazione alla RSU, relativamente al numero dei rapporti a termine, alle cause ed alle lavorazioni e/o reparti interessati.

**Al lavoratore assunto con contratto a tempo determinato, l'azienda dovrà fornire, entro 15 giorni dalla data di assunzione, una formazione sufficiente ed adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto anche al fine di prevenire rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro. Inoltre gli stessi lavoratori potranno avere accesso ai progetti formativi di cui all'art. ... del presente contratto.**

**Le aziende, nell'ambito del sistema di relazioni industriali di cui all'art. 2 del presente contratto e in occasione degli incontri ivi previsti, forniranno informazioni sulla dimensione quantitativa, sulle tipologie di attività e sui profili professionali dei contratti a tempo determinato stipulati nonché sulla durata degli stessi.**

**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.**

**I periodi di prova di cui all'art.20 ccnl 28.7.1999 sono confermati per i rapporti con contratto a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi. Per contratti di durata inferiore i periodi ivi previsti sono ridotti del 50% con una durata, in ogni caso, non inferiore ad un mese.**

**Sono esclusi dal periodo di prova i lavoratori assunti con più contratti a tempo determinato nelle stesse mansioni nonché i lavoratori che nelle stesse mansioni svolte con contratto a tempo determinato passano a contratto a tempo indeterminato. Durante il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, il lavoratore avrà diritto a prestare l'attività lavorativa per l'intero periodo previsto dal contratto a meno che non intervenga una giusta causa di recesso.**

Ai contratti a tempo determinato si applicano le norme del presente contratto che non siano incompatibili con la natura del contratto a termine.

Con riferimento agli artt. 24 (apprendistato), 26 (lavoro a tempo parziale) e 27 (lavoro temporaneo) del c.c.n.l. 28 luglio 1999, le parti, presso atto dell'emanazione del D.Lgs.10 settembre 2003 n.276, convengono di incontrarsi ad esito degli incontri in corso tra Confindustria e Confederazioni Cgil, Cisl e Uil per la definizione di accordi interconfederali sulla materia e comunque non oltre il 31.12.2004, per definire quanto rinviato dal succitato decreto legislativo alla contrattazione collettiva.

In occasione del predetto incontro le parti, con riferimento all'accordo interconfederale 11.2.2004 sui contratti di inserimento valuteranno se e come adeguare la predetta disciplina alle esigenze dei settori cui si applica il presente c.c.n.l.

### **Art.32 Orario di lavoro**

## **Orario di lavoro settimanale - Flessibilità**

1. La durata dell'orario normale contrattuale è di 40 ore settimanali.

L'orario settimanale contrattuale di lavoro viene distribuito su 5 giorni con riposo, di norma, cadente il sabato con possibilità per l'Azienda di far usufruire la seconda giornata, non lavorata, o nel giorno precedente o susseguente le domeniche e tutte le altre festività, compatibilmente con le esigenze tecniche e organizzative del lavoro verificate con la R.S.U.

Per i lavoratori turnisti su tre turni, le 40 ore settimanali dell'orario contrattuale si intendono mediamente realizzate nell'arco di **8** settimane.

**Fermo restando quanto previsto dall'art. 4 comma 4 del D.Lgs. n.66/2003 la durata media dell'orario di lavoro, ai fini del D.Lgs. citato, viene calcolata con riferimento ad un periodo di quattro mesi. In caso di particolari esigenze organizzative, la Direzione aziendale e la RSU potranno elevare tale periodo.**

Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale e trovare giustificazione in ragioni obiettive, indifferibili e occasionali.

Al di là dei limiti previsti dal precedente comma, l'eventuale ricorso ai casi di lavoro straordinario sarà preventivamente concordato tra la Direzione e la R.S.U.

Entro i limiti consentiti dalla legge e dalle norme di cui sopra, il lavoratore non può rifiutarsi di compiere lavoro straordinario, festivo e notturno, salvo giustificati motivi individuali di impedimento.

Non è riconosciuto, né compensato, il lavoro straordinario, festivo e notturno, eseguito senza la preventiva disposizione dell'Azienda. Non possono essere adibiti al lavoro notturno i minori.

L'Azienda fornirà mensilmente alla R.S.U. il numero globale delle ore straordinarie effettuate dai lavoratori, indicandone le motivazioni.

**L'inizio e la fine del lavoro sono regolate dalle disposizioni aziendali. La tolleranza sull'entrata sarà di 5 minuti con un massimo di 15 minuti settimanali.**

Il datore di lavoro deve esporre in modo facilmente visibile ed in luogo accessibile a tutti i dipendenti interessati l'orario di lavoro con l'indicazione dell'inizio e del termine di esso, nonché dell'orario e della durata eventuali intervalli di riposo.

### **Chiarimenti a verbale**

1) Ai soli effetti della corresponsione delle maggiorazioni per lavoro straordinario, le ore non lavorate per ricorrenze festive nazionali e infrasettimanali, per assenze dovute a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio - fatta eccezione per quelle coincidenti con il giorno di riposo per riduzione di orario -, e quelle non lavorate per ferie e permessi retribuiti saranno computate ai fini del raggiungimento dell'orario contrattuale.

**2) Le parti si danno reciprocamente atto che la previsione di cui al 4° comma del presente punto 1), non comporta variazione alcuna né del trattamento concernente le maggiorazioni per il lavoro straordinario spettante ai lavoratori né della collocazione temporale del relativo pagamento.**

**3) Le parti si danno altresì atto che eventuali prestazioni straordinarie, o per i discontinui eccedenti le 48 ore settimanali, potranno essere soddisfatte, con il consenso del lavoratore, mediante l'attribuzione di correlati riposi compensativi da godere nell'anno di riferimento ovvero da accantonare nella banca ore individuale ferma restando la corresponsione della maggiorazione.**

4) Le parti, con le norme di cui sopra, non hanno inteso modificare condizioni di miglior favore di fatto esistenti.

2. Le parti concordano sulla necessità di una puntuale applicazione delle norme di legge e contrattuali che regolano il lavoro straordinario e si impegnano ad adoperarsi attivamente tramite le rispettive strutture per rimuovere eventuali ostacoli o comportamenti contrastanti con l'osservanza delle norme suddette.

A fronte di particolari esigenze programmatiche, in relazione alla necessità di una più economica utilizzazione degli impianti e dell'energia, l'Azienda potrà disporre prestazioni in più turni

giornalieri o in nuovi turni di lavoro, nelle ore notturne e nelle giornate di sabato e di domenica. Le modalità di attuazione verranno esaminate con la R.S.U.

Per l'effettuazione dei lavori di manutenzione, riparazione, pulizia delle macchine che, eccezionalmente, in base ad oggettive necessità tecnico-produttive devono effettuarsi oltre l'orario normale di lavoro, è data facoltà all'Azienda di superare l'orario contrattuale settimanale, nel rispetto delle norme di legge. Per tali lavori l'Azienda farà periodiche comunicazioni alla R.S.U.

**In presenza di esigenze tecniche, organizzative e produttive che richiedono, per l'intera Azienda o per parti di essa, articolazioni dell'orario di lavoro settimanale diverse da quella contrattuale, le relative modalità attuative saranno concordate con la RSU. La procedura dovrà esaurirsi entro 20 giorni dalla comunicazione del nuovo regime di orario, anche con l'eventuale intervento delle strutture sindacali territoriali. L'operatività delle decisioni aziendali sarà sospesa per l'arco di tempo indicato.**

**Resta convenuto che le prestazioni attuate oltre l'orario normale settimanale non costituiscono prestazioni straordinarie. Esse sono soddisfatte con compensazioni nell'ambito del programma di lavoro definito e con la corresponsione della maggiorazione del 10%.**

### **3) Riduzione dell'orario di lavoro**

Nel confermare la normativa di cui al precedente punto 1) del presente articolo, l'orario di lavoro è ridotto, a decorrere dal 1<sup>o</sup> luglio 1983, di 40 ore in ragione d'anno cui si aggiungono ulteriori riduzioni, sempre in ragione d'anno, secondo le seguenti decorrenze e misure:

a) dal 1.1.1989:	8 ore per tutti i lavoratori;
b) dal 1.1.1990:	8 ore per tutti i lavoratori;
c) dal 1.6.1992:	4 ore per i lavoratori giornalieri e su due turni; 8 ore per i lavoratori turnisti su tre turni avvicendati;
d) dal 1.6.1993:	4 ore per tutti i lavoratori;
e) dal 1.1.2001:	4 ore per i lavoratori turnisti su tre turni avvicendati;
f) dal 1.1.2002:	<b>4 ore per i lavoratori turnisti su tre turni avvicendati;</b>
g) dal 1.7.2003:	4 ore per i lavoratori turnisti su tre turni avvicendati.

Le sopradette riduzioni saranno fruite di norma attraverso il godimento di permessi individuali retribuiti a gruppi di 8 ore.

Le Aziende potranno eventualmente stabilire, previo esame con la R.S.U., diverse modalità di utilizzazione in relazione alle specifiche esigenze produttive e per la salvaguardia dell'efficienza aziendale, nonché alle fluttuazioni di mercato, alla stagionalità della domanda e/o in presenza di processi di ristrutturazione o riorganizzazione.

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 presente punto 3) per ogni mese intero di anzianità. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata a questo effetto come mese intero.

#### **Chiariimenti a verbale**

- 1) Resta convenuto che le riduzioni di orario annuo di cui sopra assorbono, fino a concorrenza, eventuali riduzioni definite da accordi aziendali nonché eventuali trattamenti extracontrattuali in materia di permessi e ferie, salvo quelli concessi a titolo di nocività del lavoro, nonché quanto previsto dal Protocollo 22-1-1983.
- 2) Le riduzioni di orario di lavoro sopra previste saranno assorbite fino a concorrenza, in caso di provvedimenti legislativi nazionali o comunitari.

#### **4) Trattamento festività soppresse**

In sostituzione delle festività infrasettimanali abolite dalla legge 5-3-1977, n. 54 e successive integrazioni e modificazioni, verranno concessi, a tutti i lavoratori, quattro gruppi di 8 ore di permesso individuale retribuito.

Per i lavoratori addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia con orario settimanale superiore a 40 ore, detti permessi individuali retribuiti si intendono riferiti all'orario giornaliero contrattuale ad essi assegnato.

I permessi dovranno essere 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 organizzativi delle Aziende.

Le Aziende potranno eventualmente 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 punto per ogni mese intero di anzianità. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata a questo effetto come mese intero.

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

#### **5) Banca ore**

E' istituita una Banca ore individuale operante dal 1.1.2000 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 di cui al punto 4) del presente articolo;
- le riduzione dell'orario di lavoro previste;
- eventuali ore di prestazioni straordinarie di cui al Chiaramento a verbale n.3) del pt.1 del presente articolo.**

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 (minimo tabellare, eventuale superminimo, ex indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità, ex premio di produzione (1) e, per i cottimisti, la percentuale minima di cottimo). **Su richiesta del singolo lavoratore e compatibilmente con le esigenze tecniche ed organizzative le predette ore potranno essere fruite entro i 6 mesi dell'anno successivo.**

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.

---

(1) Vedi nota a pag. ... (art.48 premio di risultato)

#### **Art. 33 Lavoro a turni**

La Direzione potrà stabilire nelle 24 ore più turni di lavoro.

I lavoratori dovranno prestare l'opera nel turno per ciascuno di essi stabilito. I lavoratori dovranno essere avvicinati nei turni ad evitare che le stesse persone siano addette permanentemente ai turni di notte o nei giorni festivi.

Il lavoro eseguito di domenica a norma di legge, e/o nelle ore notturne comprese in regolari turni periodici, non gode delle corrispondenti percentuali di maggiorazione previste dagli artt. 67, 74 e 83 (lavoro straordinario, festivo e notturno). Ai lavoratori che lavorano in detti turni periodici, sarà applicata sulla retribuzione (minimo tabellare, eventuale superminimo, ex indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità e, per i cottimisti, la percentuale minima contrattuale di cottimo) una maggiorazione del:

- 35 per cento per le ore lavorate di notte;
- 5 per cento per le ore lavorate di giorno (sia nel caso di tre turni, sia nel caso di due turni);
- 35 per cento per le ore lavorate di giorno nella domenica.

Le suddette maggiorazioni assorbono fino a concorrenza trattamenti di miglior favore eventualmente riconosciuti a livello aziendale per lo stesso titolo.

Le maggiorazioni di cui al 3° comma del presente articolo saranno computate nella retribuzione agli effetti della gratifica natalizia o 13<sup>a</sup> mensilità, delle ferie, delle festività nazionali ed infrasettimanali, della malattia ed infortunio non sul lavoro e dell'infarto sul lavoro e malattie professionali nonché delle riduzioni di orario e delle festività sopprese sulla base della maggiorazione media di turno realizzata negli ultimi 12 mesi.

Per quanto riguarda la durata normale del lavoro si fa riferimento all'art. 32 (orario di lavoro).

**Ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art.8 del D.Lgs.n.66/2003, ai lavoratori addetti a turni di lavoro di 8 ore consecutive è concessa una pausa, anche sul posto di lavoro, di 10 minuti con decorrenza della normale retribuzione fermi restando l'assetto organizzativo e la continuità della normale attività produttiva. La predetta pausa non si cumula con analoghi trattamenti già previsti a livello aziendale ferme restando, ove esistenti, eventuali condizioni di miglior favore.**

La prestazione di lavoro a turno notturno coincidente con l'applicazione dell'ora legale (sia l'entrata in vigore che la cessazione) sarà compensata per le ore di attività effettivamente prestate.

I lavoratori turnisti, addetti a lavori di ciclo continuo, non possono allontanarsi dal loro posto di lavoro se non sono sostituiti dai lavoratori che debbono dare loro il cambio fermo restando l'impegno dell'Azienda a reperire il sostituto nel più breve tempo possibile. In tal caso la loro maggiore prestazione sarà retribuita come lavoro straordinario nonché con la maggiorazione del lavoro a turno fermo restando per gli impiegati quanto previsto al 9 comma, lett.a), del presente articolo..

I lavoratori interessati debbono essere preavvisati del turno a cui sono stati assegnati almeno 24 ore prima che esso abbia inizio, salvo casi di forza maggiore.

Qualora il lavoratore turnista venga chiamato a lavorare nel suo giorno di riposo compensativo avrà diritto:

- a) in caso di assegnazione a lavori compresi in normali turni avvicendati: retribuzione globale di fatto maggiorata della percentuale per lavoro straordinario festivo calcolata come indicato negli artt. 67, 74 e 83 (lavoro straordinario, festivo e notturno) conservando inoltre le maggiorazioni stabilite per il lavoro a turni fatta eccezione per i lavoratori di categoria impiegatizia per i quali sono confermate le disposizioni di cui all'art.103,c.c.n.l.30.9.1994 secondo le quali le percentuali di lavoro straordinario, festivo e notturno non sono cumulabili con le percentuali di lavoro a turni e la maggiore assorbe la minore.
- b) in caso di assegnazione a lavori non compresi in normali turni avvicendati: retribuzione globale di fatto maggiorata della percentuale per lavoro straordinario festivo, calcolata come indicato agli artt. 67, 74 e 83 (lavoro straordinario, festivo e notturno).

In ogni caso, però, l'Azienda, prima dell'inizio del lavoro, dovrà comunicare al lavoratore il giorno assegnatoli per il riposo compensativo in sostituzione di quello non goduto per la suddetta chiamata al lavoro. Il giorno compensativo assegnato in sostituzione dovrà cadere nel corso della settimana successiva.

Nel caso di sostituzioni temporanee ed occasionali di lavoratori a turno con altri lavoratori, le prestazioni di questi ultimi saranno compensate con le maggiorazioni del lavoro a turno.

**Nel caso di sostituzioni ricorrenti e continuative di lavoratori a turno con altri lavoratori, ai lavoratori interessati sarà riconosciuta la maggiorazione di turno del 5% anche per i periodi lavorativi prestati con orario a giornata, non cumulabile con quanto eventualmente esistente a livello aziendale allo stesso titolo. L'individuazione dei destinatari della presente disposizione sarà effettuata preventivamente a livello di unità produttiva tra Direzione aziendale ed RSU.**

#### **Art.34 Addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia**

Agli effetti del presente articolo sono considerati lavori discontinui o di semplice attesa o custodia quelli elencati nella tabella approvata con R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657, e nei successivi provvedimenti aggiuntivi e modificativi **richiamati dall'art.16 lett.d) del d.lgs.n.66/2003**.

Gli addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia saranno considerati alla stregua dei lavoratori addetti a mansioni continue qualora il complesso delle mansioni da essi espletate tolga di fatto al lavoro il carattere della discontinuità.

Per i lavoratori addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia l'orario di lavoro è fissato in un massimo di 10 ore giornaliere e 50 settimanali. Salvo per i discontinui con alloggio nella sede di lavoro o nelle immediate adiacenze, per i quali l'orario di lavoro è di 12 ore giornaliere e 60 settimanali, in relazione a quanto prevedono le norme degli accordi interconfederali di perequazione nord e centro-sud, rispettivamente del 6 dicembre 1945 e del 23 maggio 1946.

Pertanto per il lavoro effettuato entro i limiti di cui sopra non si farà luogo all'applicazione delle norme previste ai commi 3 e 4 degli articoli 67, 74 e 83 (lavoro straordinario,festivo e notturno) riguardanti la regolamentazione degli operai, intermedi ed impiegati.

Per i lavoratori addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, con orario di 40 ore, la retribuzione mensile sarà pari a quella del lavoratore continuo della corrispondente qualifica.

Per i lavoratori addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, con orario settimanale superiore a 40 ore, la retribuzione mensile sarà pari a quella sopra indicata, aumentata di tante quote orarie - ottenute dividendo per 175 la retribuzione mensile di cui sopra - quante sono le ore retribuibili oltre le 40, per ogni settimana, secondo l'orario settimanale assegnato.

Il trattamento dei suddetti lavoratori è regolato come segue:

Orario contrattuale Settimanale e giornaliero	Retribuzione	Lavoro Supplementare	Lavoro Straordinario
40 ore settimanali 8 ore giornaliero	Mensile pari al lavoratore continuo	Dopo le 40 ore settimanali	Dopo le 48 ore settimanali
45 ore settimanali 9 ore giornaliero	Mensile pari al lavoratore continuo più 1/175 per le ore da 41 a 45 settimanali	Dopo le 45 ore settimanali	Dopo le 54 ore settimanali
50 ore settimanali 10 ore giornaliero	Mensile pari al lavoratore continuo più 1/175 per le ore da 41 a 50 settimanali	Dopo le 50 ore settimanali	Dopo le 60 ore settimanali
60 ore settimanali 10 ore giornaliero per 6 giorni oppure 12 ore giornaliero per 5 giorni	Mensile pari al lavoratore continuo più 1/175 per le ore da 41 a 60 settimanali	Dopo le 60 ore settimanali	Dopo le 72 ore settimanali

Per la determinazione del trattamento economico concernente le ferie e le festività si fa riferimento all'orario giornaliero contrattuale singolarmente assegnato.

Per quanto riguarda la determinazione della gratifica natalizia o 13<sup>a</sup> mensilità e dei trentesimi relativi all'indennità sostitutiva del preavviso e al trattamento di fine rapporto, si fa riferimento ad una media retributiva mensile pari a 22 giornate calcolate in base all'orario giornaliero contrattuale singolarmente assegnato.

#### Chiarimento a verbale

1) Ai fini di quanto previsto dall'ultimo comma del presente articolo, per i lavoratori con orario di 60 ore settimanali, l'orario giornaliero sarà ragguagliato a 12 ore anche nel caso di distribuzione dell'orario settimanale su 6 giorni.

2) La indicazione della durata della prestazione giornaliera è stata concordata, ai soli fini contrattuali, per la corresponsione, oltre le ore giornaliero assegnate, delle relative maggiorazioni.

#### Dichiarazione a verbale

**Le parti, con riferimento all'orario di lavoro dei lavoratori discontinui, convengono che, in presenza di norme applicative che dovessero essere emanate sulla materia, si incontreranno per le necessarie armonizzazioni.**

#### Dichiarazione a verbale agli artt. 67, 74 e 83 (lavoro straordinario,festivo e notturno)

**Le parti si danno atto che, ai soli effetti retributivi di cui al presente ccnl, per lavoro notturno si intende quello effettuato dal lavoratore dalle ore 22 alle ore 6. Ai fini legali si considera lavoro notturno, di cui al d.lgs.n.66/2003, quello effettivamente prestato nel periodo intercorrente fra le ore 22 e le ore 5 alle condizioni di cui al decreto medesimo, ferme restando le esclusioni di cui all'art.11, comma 2 del citato provvedimento.**

#### Art. 72 Ferie (Disciplina speciale – Parte I)

**Aggiungere al 6° comma:** A decorrere dal 1.1.2005, se il lavoratore, per esigenze di servizio, non possa usufruire interamente o in parte delle ferie per l'anno a cui si riferiscono, avrà diritto di usufruirne nell'anno successivo.

**Inserimento art.2 lett.A punti 3 e 4**

**Aggiungere, dopo le parole “assenze dal lavoro” penultima riga 1° comma:” sull’andamento della fruizione delle ferie e dei permessi per riduzione di orario ed ex festività.”**

**Art.28 Classificazione del personale.**

Fino al 30 settembre 2006 i lavoratori dei settori regolati dal presente contratto sono inquadrati in una scala classificatoria articolata su **8** gruppi professionali secondo le norme di cui all'art. **28** del c.c.n.l. **28.7.1999**.

A partire dal 1 ottobre 2006 **troverà applicazione un nuovo sistema di classificazione del personale** e pertanto dalla data sopraindicata i lavoratori sono inquadrati in una scala classificatoria articolata su **5 aree professionali nell'ambito di ciascuna delle quali sono previsti uno o più livelli professionali distribuiti complessivamente su 12** livelli retributivi con valori minimi tabellari mensili.

L'inquadramento delle varie mansioni nelle singole **aree professionali e, in quest'ambito, nei diversi livelli per ciascuna area previsti**, è effettuato sulla base delle relative declaratorie e profili, come sotto indicato.

La declaratoria determina, per ciascuna **area**, le caratteristiche ed i requisiti indispensabili per l'inquadramento della mansione nell'**area stessa**.

I profili, **distribuiti nell'ambito dei livelli**, rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle mansioni **in essi** considerate ed hanno valore esemplificativo minimo.

Per le mansioni non rappresentate nei profili o aventi contenuto professionale superiore a quello del relativo profilo, l'inquadramento sarà effettuato - nell'ambito della stessa **qualifica categoria** - sulla base delle declaratorie e utilizzando per analogia i profili esistenti.

Resta fermo che nessun lavoratore, svolgente mansioni rappresentate dal profilo, potrà essere inquadrato in **un livello inferiore** a quello a cui il profilo si riferisce.

**La nuova classificazione può determinare dei passaggi di area o di livello; le variazioni retributive conseguenti possono essere realizzate utilizzando superminimi riconosciuti al dipendente dalle aziende per motivi strettamente connessi alla professionalità.**

Il presente sistema di classificazione del personale, unitamente alla scala parametrale di cui alle tabelle retributive riportate all'art.41 individua lo strumento idoneo a cogliere il valore professionale del lavoro svolto e, **nell'attuare la corrispondenza tra il livello retributivo e tale valore, coglie l'evoluzione verificatasi nelle posizioni di lavoro presenti nelle aziende, consente un ampliamento delle ipotesi di mobilità, accorpamento e arricchimento delle mansioni e realizza la certezza dell'inquadramento per le figure professionali, sia presenti che nuove.**

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

In relazione a quanto previsto dal comma precedente resta confermato che per il collegamento **tra classificazione e le diverse categorie si rinvia alle declaratorie delle aree professionali e, in questo ambito, ai livelli previsti per area nonché, per i quadri, al successivo punto B.**

Eventuali contestazioni riguardanti l'applicazione delle norme del presente articolo saranno esaminate, in sede aziendale, tra la Direzione e la R.S.U.

#### **Commissione nazionale tecnica paritetica per l'inquadramento del personale**

**Le parti convengono di affidare alla Commissione nazionale tecnica paritetica che ha formulato la proposta di riforma della classificazione del personale l'esame in sede tecnica di eventuali problemi applicativi e/o di inserimento nell'inquadramento di nuove posizioni professionali che venissero a configurarsi nei settori cui si applica il presente contratto.**

Resta fermo che dall'applicazione della nuova classificazione non potranno derivare pregiudizi a diritti acquisiti in base alla classificazione di cui al CCNL **28.07.99**.

#### **A) DECLARATORIE AREE PROFESSIONALI E LIVELLI PER AREA**

## **AREA DIRETTIVA**

### **Declaratoria**

**Appartengono all'area direttiva i lavoratori impiegati con funzioni direttive che occupano posizioni di lavoro di particolare rilevanza con autonomia organizzativa e decisionale al fine del conseguimento degli obiettivi aziendali; sono in possesso di approfondita e qualificata preparazione teorica accompagnata da elevata esperienza professionale e svolgono funzioni di rilevante responsabilità economica/gestionale o di elevata professionalità nell'ambito delle direttive generali aziendali con eventuale coordinamento direttivo di uffici o servizi.**

### **III° Livello - Profili**

- Impiegati:**
- appartengono a questo gruppo i lavoratori con funzioni direttive o che svolgono mansioni di particolare rilevanza e responsabilità con facoltà decisionale e di iniziativa nella organizzazione del lavoro e per il buon andamento di attività aziendali con notevole esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni e adeguata preparazione teorica, che sono preposti alla attività di coordinamento di più servizi o uffici di rilevante importanza, anche produttivi, fondamentali ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali *ovvero* svolgono attività di alta professionalità e importanza per il perseguimento degli stessi fini.

### **II° Livello – Profili**

- Impiegati:**
- addetti al coordinamento di più servizi, reparti o settori di attività con approfondite conoscenze teorico-pratiche con responsabilità organizzativa e di indirizzo per la migliore efficacia tecnico – gestionale
  - specialisti di processo e/o di servizio con comprovate conoscenze teorico – pratiche con competenza per la soluzione dei problemi sia nell'area produttiva che in quella tecnologica o amministrativa.

### **I° Livello - Profili**

- Impiegati:**
- tecnici di sala centralizzata di cementeria con responsabilità di coordinamento e controllo gestionale di cicli tecnologici completi in stabilimenti di particolare complessità per l'ottimizzazione dell'efficienza e dei risultati di esercizio
  - addetti a funzioni commerciali con approfondita conoscenza del mercato che offrano un contributo significativo alla migliore gestione delle attività di vendita e di assistenza alla clientela;
  - addetti al coordinamento dei servizi amministrativi di centri di macinazione
  - tecnici con compiti di coordinamento e controllo di singoli servizi di manutenzione e di servizio alla produzione finalizzati alla ottimizzazione dei risultati funzionali e operativi
  - programmatore che, nelle specifiche aree di intervento assegnate, sviluppa e realizza programmi per il trattamento dei dati avvalendosi di tecniche e metodologie avanzate, definendo i documenti di input e output, flussi e che sia in possesso di specifica preparazione scolastica e professionale e di comprovata e prolungata esperienza
  - addetti a funzioni amministrative, tecniche, commerciali o di acquisto di enti centrali in possesso di approfondita conoscenza specifica e prolungata esperienza che svolgono compiti di indirizzo, coordinamento e raccordo interfunzionale

## **AREA CONCETTUALE**

## **Declaratoria**

Appartengono all'area concettuale i lavoratori impiegati, intermedi ed operai che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono elevata e qualificata autonomia organizzativa e riferimento al superiore per le problematiche più complesse ed eventuale coordinamento di lavoratori di aree/livelli inferiori; il tutto nell'ambito delle direttive ed obiettivi specifici definiti dall'Azienda per il settore/funzione di appartenenza. Sono in possesso di adeguata preparazione teorica/professionale e/o di esperienza specialistica consolidata

### **III° Livello – Profili**

**Impiegati:** - addetti a mansioni tecniche con compiti di controllo di singoli servizi amministrativi, di manutenzione o di attività di nuovi impianti

**Intermedi:** - preposti alla programmazione, distribuzione e organizzazione operativa degli interventi di manutenzione meccanica o elettroapparecchista sia per la conservazione di impianti e macchine che dei nuovi impianti; provvedono ai collaudi dei lavori affidati a terzi.

### **II° Livello – Profili**

**Impiegati:** - disegnatore progettista che sviluppa schizzi o schemi di massima con eventuale utilizzo di sistemi CAD CAM  
- addetti a mansioni amministrative con specifica competenza nelle varie branchie della contabilità o di processi di trattamento dati del ciclo attivo e passivo  
- acquisitore di ordini con adeguata esperienza

**Intermedi:** - preposti al coordinamento di diverse attività di manutenzione in cicli tecnologici di elevata complessità  
- preposti alla conduzione dell'intero ciclo tecnologico di cementeria a ciclo completo tradizionale di elevata complessità  
- preposti alla conduzione ed al controllo dell'intero ciclo tecnologico operanti in sala centralizzata di cementeria a medio-bassa potenzialità

**Operai:** - specialisti che interpretando schemi e disegni montano e riparano circuiti elettronici di regolazione automatica di elevata complessità, provvedendo alla diagnosi dei guasti, individuando le modalità più efficaci di intervento provvedendo direttamente o con l'ausilio di altri lavoratori alle operazioni necessarie per il ripristino della efficienza; compie le verifiche tecniche di lavori affidati a terzi provvedendo ai relativi collaudi

### **I° Livello – Profili**

**Impiegati:** - addetti alle operazioni amministrative connesse con la consegna dei prodotti finiti avvalendosi di videoterminali o p.c.  
- addetti ai vari servizi amministrativi di stabilimento o unità commerciali

**Intermedi:** - preposti al coordinamento di lavoratori addetti ai reparti di produzione in unità produttive a ciclo completo tradizionale  
- **preposti alle attività di cava o miniera con compiti di sorveglianza ai fini della legge su miniere e cave**  
- capi squadra di montatori e manutentori (edili, meccanici, ed elettrici, **elettronici etc.**) di attrezzature, macchine ed impianti del ciclo produttivo completo  
- assistenti di laboratorio con prolungata e comprovata esperienza,

operanti in unità produttive a ciclo completo, con compiti di supervisione di tutte le attività, compresa la taratura delle attrezzature, di controllo qualitativo per il rispetto degli standards prefissati, compresi quelli previsti dalla certificazione di qualità

- Operai:**
- conduttori dell'intero ciclo tecnologico di cementeria con sala centralizzata, che conoscono le caratteristiche strutturali, funzionali e i parametri di controllo di tutti gli impianti e che ne assicurano la normale efficienza anche attraverso ispezioni ed interventi a reparto
  - specialista progetto di manutenzione meccanica in possesso di prolungata e comprovata esperienza che utilizzando anche apparecchiature ad alta precisione, effettua le ispezioni e le rilevazioni necessarie per la programmazione della manutenzione su impianti e macchine di elevata complessità; compie le verifiche tecniche di lavori affidati a terzi partecipando ai relativi collaudi
  - specialista di processo con specifiche conoscenze teorico-pratiche acquisite mediante prolungata esperienza che compiono interventi periodici di controllo delle condizioni di esercizio di macchine ed impianti di elevata complessità secondo procedure predeterminate al fine di evidenziare eventuali anomalie di funzionamento per la prevenzione di guasti, provvedono alle verifiche tecniche di lavori di manutenzione e montaggi affidati a terzi partecipando ai relativi collaudi

## AREA SPECIALISTICA

### Declaratoria

Appartengono all'area specialistica i lavoratori impiegati, intermedi e operai che svolgono mansioni che richiedono approfondite conoscenze professionali specifiche perfezionate con processi formativi o con consolidata esperienza pratica nella posizione, autonomia organizzativa della fase operativa nonché eventuale supervisione di personale appartenente ad aree/livelli inferiori, in attuazione di disposizioni impartite dai responsabili di funzione/settore di competenza.

### III° Livello – Profili

- Impiegati:**
- disegnatori d'ordine
  - addetti uffici o servizi che, oltre alle caratteristiche di cui al precedente livello, abbiano maturato significativa esperienza nella area di competenza
  - segretarie con adeguata esperienza
- Intermedi:**
- preposti ai reparti dei centri di macinazione
  - capi squadra di lavoratori di singoli reparti di ciclo produttivo completo
- Operai :**
- lavoratori inseriti strutturalmente con continuità nei turni di lavoro di diversi reparti del ciclo produttivo completo che conducono più macchine principali
  - *lavoratori addetti alle sostituzioni nei turni di lavoro di diversi reparti del ciclo produttivo completo che conducono più macchine principali*
  - conduttori di più macchine operatrici di cava e di mezzi di trasporto complessi che ne conoscono le caratteristiche strutturali, funzionali e operative e che curano la manutenzione conservativa delle migliori performances
  - conduttori, a reparto, di più fornaci rotanti, che siano equipaggiati di impianto/i macinazione – essiccazione carbone, di cui curano pure il funzionamento

- conduttori, a reparto, di più molini del crudo, che curano pure il processo di omogeneizzazione ed eseguono i controlli di ordine chimico e fisico intervenendo per le correzioni
- conduttori, a reparto, di più molini cemento, in circuito chiuso, unitamente a più essiccatori di cui curano il funzionamento ed eseguono controlli relativi alle caratteristiche chimico – fisiche del cemento ed all’umidità residua dei semiprodotti essiccati intervenendo per le dovute correzioni
- conduttori, a reparto, di molini del crudo e cemento, in circuito chiuso, che curano pure il processo di omogeneizzazione ed eseguono i controlli di ordine chimico – fisico intervenendo per le dovute correzioni
- specialisti di processo con adeguate conoscenze teoriche che, per i fini della manutenzione ordinaria programmata, compiono operazioni periodiche di controllo sugli impianti secondo un piano preordinato inteso ad accertarne lo stato di efficienza
- specialisti di manutenzione meccanica, elettrica *e/o* elettronica, che provvedono, se del caso, alla diagnosi dei guasti su macchine, apparecchiature elettriche, attrezzature ed impianti di particolare complessità individuando le modalità di intervento per il ripristino dell’efficienza e provvedendo direttamente, o con l’ausilio di altri lavoratori, alle operazioni necessarie anche di elevata complessità e delicatezza
- addetti alla conduzione di centrali termoelettriche in possesso di patente di 1° grado per conduttori di generatori a vapore che provvedono anche alla manutenzione ordinaria
- analisti che eseguono le varie determinazioni *e/o* analisti chimiche o chimico-fisiche correnti nell’industria del cemento, su materie prime, combustibili, semilavorati e prodotti finiti, con l’uso di apparecchiatura di complesso e delicato funzionamento, effettuando i calcoli di analisi e relative registrazioni
- **addetti operativi ad attività di cava o miniera, compreso l’utilizzo di mezzi di trasporto e macchine operatrici con compiti di sorveglianza ai fini della legge su miniere e cave**
- **addetti a processi strutturali su linee automatiche di avanzata tecnologia per la produzione di lastre in gesso polifunzionali sulle varie posizioni di lavoro in grado di assicurare la sostituzione del team-leader (gesso).**
- conduttori di cicli tecnologici con sala centralizzata, che conoscono le caratteristiche strutturali, funzionali e i parametri di controllo di ~~tutti gli~~ più impianti e che ne assicurano la normale efficienza anche attraverso ispezioni ed interventi a reparto (calce e gesso)

## **II° Livello – Profili**

**Impiegati:**

- **addetti videoterminali o p.c. su cui operano in base a programmi riproducenti attività di contenuto semplice e ripetitivo (videoscrittura, posta elettronica, ecc.)**

**Operai:**

- **specialisti di mestiere che effettuano manutenzioni, riparazioni e montaggi meccanici, per lo più a reparto, impostando il lavoro seguendolo nelle fasi operative fino alla sua conclusione avvalendosi anche di altri collaboratori**
- **specialisti di macchine utensili con esperienza e con capacità autonoma di operare su schizzi e con correzione/adattamento pezzi**
- specialisti di mestiere che compiono operazioni di manutenzione, riparazione e montaggio di apparecchiature elettriche o componenti elettronici sia in officina che nei reparti, ovvero, per il settore delle malte, nei cantieri dei clienti
- minatori – **fuochini** che prendono in carico e utilizzano a regola d’arte gli esplosivi, fissando la posizione dei fori da mina e la relativa carica; sono in possesso della patente prevista dalla legge

- analisti che applicando formule predefinite effettuano determinazioni o analisi chimiche o chimico fisiche, che abbiano influenza sulla produzione
- addetto alla sistemazione, controllo, codifica e distribuzione dei materiali di magazzino con comprovata esperienza e aggiornata conoscenza di tutti i materiali movimentati
- **coordinatore operativo del personale addetto al reparto carico e consegna prodotti**
- **conduttori a reparto di molini cemento che eseguono i controlli chimico – fisici per la qualità del prodotti**
- **addetti impianti di miscelazione per intonaci (malte)**
- **addetti impianti di miscelazione/preparazione impasti per lastre (gesso)**

## I° Livello – Profili

- Impiegati:**
- addetti ad operazioni ricorrenti seguendo modalità e procedure prestabilite
- Operai:**
- specialisti di macchine utensili e specialisti di mestiere che effettuano operazioni di manutenzione, riparazione e montaggio meccanico di attrezzi, macchine ed impianti, sia in officina che nei reparti ovvero, **per il settore delle malte, nei cantieri dei clienti**
  - conduttori mezzi di trasporto o **di macchine operatrici di cava** in possesso di patente, ove richiesta dalla legge, che ne curano la manutenzione **ordinaria conservativa**
  - conduttore di carroponte che ne cura la manutenzione **ordinaria-conservativa**
  - **sondatori che curano la manutenzione ordinaria conservativa**
  - portieri pesatori
  - conduttori di macchine principali (forni, molini, essiccatore) che operano sia in sala quadri che a reparto
  - conduttori di macchine principali (forni da calce, molini, idratatori e separatori, batteria di oltre 2 fornì da gesso, molini per sabbie) che operano sia in sala quadri che a reparto (**calce e gesso**)
  - addetti alla manovra, eseguita da bordo, di macchine di sollevamento, carico e trasporto e di aspirazione semoventi, che ne curano la manutenzione **ordinaria conservativa**
  - operatori reparto consegna prodotti finiti che svolge tutte le operazioni richieste per il più efficace servizio alla clientela
  - addetti alla disincrostazione di scivoli, griglie, cicloni con utilizzo di pompe o attrezzi ad alta pressione
  - **addetti ricevimento e macinazione materiali (calce, gesso e malte)**
  - **addetti lavorazioni malte (malte)**
  - **analisti che eseguono determinazioni o analisi chimiche o chimico-fisiche, anche con l'uso di attrezzi delicati funzionamento, effettuando i calcoli di analisi e relative registrazioni e calcimetristi (settore cemento)**
  - **operatori esterni di cicli tecnologici con sala centralizzata che, conoscendo le caratteristiche strutturali e funzionali di tutti gli impianti, ne assicurano la normale efficienza attraverso ispezioni ed interventi a reparto**

## AREA QUALIFICATA

## **Declaratoria**

Appartengono all'area qualificata i lavoratori impiegati e operai che svolgono mansioni richiedenti conoscenze professionali specifiche, adeguata esperienza nonché limitata autonomia esecutiva nell'ambito delle indicazioni fornite dal diretto superiore.

### **II° Livello Profili**

- Impiegati:**
- addetti a semplici mansioni di segreteria
  - **archivisti con utilizzo di strumenti complessi**
- Operai:**
- **addetti linee carico silos e estrazione cemento**
  - addetti al carico dello sfuso **con compiti di controllo della tipologia richiesta**
  - addetti insaccatrice o **infilasacchi** e stivaggio di prodotti in sacchi
  - addetti controlli qualità che eseguono solo alcune determinazioni non configurabili come analisi complete
  - addetti alla confezione e rottura dei provini di controllo dei cementi *o addetti alla preparazione dei campioni nel settore calce*
  - conduttori di mezzi semoventi semplici che ne curino la manutenzione **ordinaria conservativa**
  - conduttori di una o più macchine secondarie (granulatori, sistemi di omogeneizzazione, griglie, sistemi di carico automatico, infilasacchi, insaccatrici, frantoi, teleferiche ecc.) che assicurano su istruzioni operative il loro regolare funzionamento
  - addetti a operazioni, con macchine utensili semplici e su istruzione esecutive ricevute, di smontaggio, rimontaggio e riparazione di macchine attrezzi e impianti sia in officina che nei reparti **ovvero, per il settore delle malte, nei cantieri di clienti**
  - addetti alla vigilanza delle proprietà aziendali e di controllo degli accessi relativi
  - distributori di magazzino in possesso di adeguata conoscenza di pezzi e materiali

### **I° Livello – Profili**

- Impiegati:**
- centralinisti telefonici
  - archivisti con sistemi tradizionali
- Operai:**
- **addetti infilasacchi** o insaccatori
  - addetti stivaggio sacchi
  - addetti alle operazioni di carico dello sfuso
  - **aiutanti sistemazione materiali a magazzino**
  - **aiutanti in genere di manutentori o addetti ai reparti produttivi.**

## **AREA ESECUTIVA**

### **Declaratoria**

Appartengono all'area esecutiva i lavoratori operai che svolgono mansioni per le quali sono richieste generiche capacità operative comunque acquisite nonché i lavoratori non qualificati avviati a processi formativi teorico-pratici.

- lavoratori che svolgono attività semplici o di ~~mera~~ pura manualità
- addetti a lavori manuali o, con l'uso di attrezzi semplici, di movimentazione e di carico e scarico prodotti e materiali
- lavoratori che eseguono lavori manuali di pulizia
- **lavoratori di primo inserimento avviati a processi formativi teorico – pratici.**

## B) QUADRI

Ai sensi e per gli effetti della legge 13 maggio 1985, n. 190 e della legge 2 aprile 1986, n. 106, si concorda quanto segue:

- 1) la determinazione dei requisiti di appartenenza alla categoria dei quadri viene effettuata dalle parti stipulanti con il contratto collettivo nazionale di lavoro 6 marzo 1987;
- 2) appartengono alla categoria dei quadri i lavoratori, tra quelli della declaratoria del Gruppo A Super **fino al 30.9.2006 e, con decorrenza 1.10.2006, del terzo livello dell'area direttiva della nuova classificazione**, che, di norma alle dirette dipendenze di dirigenti, con carattere di continuità e con un grado elevato di capacità organizzativa e professionale, in posizioni di rilevante importanza e responsabilità, con ampia discrezione di poteri ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali svolgono funzioni direttive di guida, coordinamento e controllo di servizi e uffici o enti produttivi essenziali della Azienda o di gestione di programmi/progetti anche di ricerca di importanza fondamentale;
- 3) in fase di prima applicazione, l'attribuzione della qualifica di quadro sarà effettuata dall'Azienda con decorrenza 1° settembre 1987;
- 4) ai quadri si applica la normativa contrattuale prevista per gli impiegati con funzioni direttive con eccezione di quanto indicato nei successivi punti 5, 6 e 7;
- 5) le Aziende assicureranno i quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali;
- 6) l'attribuzione della qualifica di quadro sarà effettuata quando le mansioni proprie di tale qualifica siano state svolte per un periodo continuativo di sei mesi, sempre che non in sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto;
- 7) a decorrere dalla data di attribuzione della qualifica di quadro, ai lavoratori interessati, in aggiunta al trattamento economico previsto per il Gruppo A Super, viene corrisposta una indennità di funzione nella misura di cui al successivo art.42 Tale indennità è utile ai fini del computo degli istituti determinati sulla base della retribuzione di fatto.

Le parti si danno atto che con la regolamentazione di cui al presente accordo si è data piena attuazione al disposto della legge 13 maggio 1985, n. 190 per quanto riguarda i quadri.

**Tabella scala parametrale in vigore dal 1.10.2006**

## AREA PROFESSIONALE

## LIVELLI

## PARAMETRI

Area direttiva	<b>3°</b>	<b>210</b>
	<b>2°</b>	<b>188</b>
	<b>1°</b>	<b>172</b>
Area concettuale	<b>3°</b>	<b>163</b>
	<b>2°</b>	<b>157</b>
	<b>1°</b>	<b>149</b>
Area specialistica	<b>3°</b>	<b>140</b>
	<b>2°</b>	<b>134</b>
	<b>1°</b>	<b>129</b>
Area qualificata	<b>2°</b>	<b>121</b>
	<b>1°</b>	<b>116</b>
Area esecutiva	<b>1°</b>	<b>100</b>

Riflessi della  
nuova  
classificazion  
e su istituti

c.c.n.l.:

-Aumenti periodici di anzianità a decorrere dal 1.10.2006

Area direttiva	<b>3°</b>	<b>14,30</b>
	<b>2°</b>	<b>12,50</b>
	<b>1°</b>	<b>11,00</b>
Area concettuale	<b>3°</b>	<b>10,50</b>
	<b>2°</b>	<b>10,20</b>
	<b>1°</b>	<b>9,30</b>
Area specialistica	<b>3°</b>	<b>8,80</b>
	<b>2°</b>	<b>8,60</b>
	<b>1°</b>	<b>8,40</b>
Area qualificata	<b>2°</b>	<b>8,00</b>
	<b>1°</b>	<b>7,80</b>
Area esecutiva	<b>1°</b>	<b>7,20</b>

- Premi aziendali mensili e/o annui congelati: la nuova classificazione non influenza dette voci retributive che continueranno ad essere erogate nelle misure aziendalmente in atto;
- Nell'ambito dell'area di appartenenza il lavoratore può, in relazioni ad esigenze organizzative, tecniche e produttive, essere adibito anche a mansioni relative ad altri livelli della stessa area senza alcun peggioramento economico in caso di mansioni proprie di un livello inferiore ovvero percepido la differenza retributiva in caso di mansioni di un livello superiore

**Art. (Nuovo in disciplina speciale, parte I) Premio di anzianità**

A decorrere dal 1 marzo 2004 è istituito un premio di anzianità da riconoscere ai lavoratori appartenenti alla categoria di operaio che abbiano maturato complessivamente, anche in livelli e aree professionali diverse, presso la stessa Azienda – salvo quanto disposto dal penultimo comma dell'art.56 (trasferimenti) – i quindici anni di anzianità di servizio.

Tale premio, da corrispondere il mese successivo al compimento del 15° anno di anzianità, sarà pari alla retribuzione mensile ( minimo tabellare, eventuale superminimo, ex indennità di contingenza ed eventuali scatti periodici di anzianità) e, a scelta del lavoratore, sarà versato al Fondo Pensione Concreto ovvero aggiunto al TFR ovvero corrisposto al lavoratore a costo invariato per l'azienda.

Nei casi in cui sia intervenuta risoluzione del rapporto di lavoro, è computabile, agli effetti della maturazione al diritto al premio di anzianità, anche il periodo di tempo trascorso in servizio presso la stessa Azienda prima della detta risoluzione, sempre che l'interruzione sia dovuta o al servizio militare di leva (qualora il lavoratore si sia ripresentato in tempo utile dopo il servizio stesso) o non abbia avuto durata superiore ad un anno se dovuta ad altra causa; è ferma in ogni caso la non computabilità del suddetto periodo di assenza dal lavoro.

Ai lavoratori appartenenti alla categoria di operaio in forza al 1.3.2004 sarà riconosciuto, ai fini della maturazione del premio, il 50% dell'anzianità di servizio maturata alla data del 29 febbraio 2004.

**Dichiarazione comune**

Le parti si danno reciprocamente atto che le disposizioni di cui sopra non si cumulano con diversi trattamenti già previsti allo stesso titolo a livello aziendale ferme restando, ove esistenti, eventuali condizioni di miglior favore.

**Art. 42 Aumenti retributivi e nuovi minimi tabellari contrattuali**

I minimi tabellari mensili vigenti sono incrementati come segue:

<b>Gruppi</b>	<b>Aumenti dal 01/03/04</b>	<b>Aumenti dal 01/01/2005</b>	<b>Aumenti dal 01/07/2005</b>	<b>Aumenti totali A regime</b>
<b>A Super</b>	<b>50,17</b>	<b>43,00</b>	<b>29,53</b>	<b>122,70</b>
<b>A</b>	<b>45,77</b>	<b>39,23</b>	<b>26,94</b>	<b>111,94</b>
<b>B</b>	<b>38,18</b>	<b>32,73</b>	<b>22,47</b>	<b>93,38</b>
<b>C Super</b>	<b>35,00</b>	<b>30,00</b>	<b>20,60</b>	<b>85,60</b>
<b>C</b>	<b>33,29</b>	<b>28,53</b>	<b>19,59</b>	<b>81,41</b>
<b>D</b>	<b>31,08</b>	<b>26,64</b>	<b>18,30</b>	<b>76,02</b>
<b>E</b>	<b>27,90</b>	<b>23,92</b>	<b>16,42</b>	<b>68,24</b>
<b>F</b>	<b>24,48</b>	<b>20,98</b>	<b>14,41</b>	<b>59,87</b>

**Tabella dei minimi mensili contrattuali**

<b>Gruppi</b>	<b>Dal 01/03/04 (euro/mese)</b>	<b>Dal 01/01/05 (euro/mese)</b>	<b>Dal 01/07/05 (euro/mese)</b>
A Super	1.057,81	1.100,81	1.130,34
A	964,96	1.004,19	1.031,13
B	804,97	837,70	860,17
C Super	737,87	767,87	788,47
C	702,31	730,84	750,43
D	655,98	682,62	700,92
E	588,87	612,79	629,21
F	516,59	537,57	551,98

**UNA TANTUM**

Ai lavoratori in forza alla data di stipula del presente accordo di rinnovo contrattuale sarà corrisposto con la retribuzione del mese di marzo 2004 un importo forfettario “*una tantum*” di € 200,00 lordi suddivisibili in quote mensili in relazione alla durata del rapporto di lavoro nel periodo 1° agosto 2003/29 febbraio 2004. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero.

L’importo della *una tantum* è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta 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°agosto 2003/29 febbraio 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°agosto 2003/29 febbraio 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. 58 Previdenza complementare**

Aggiungere all' articolo quanto segue:

- 1) A partire dai versamenti a Concreto decorrenti dal 1° aprile 2004 la quota di utilizzo del TFR per i dipendenti con prima occupazione prima del 28 aprile 1993 (D.Lgs.n.124/93) è elevata dal 30% (di cui all'art.58 del ccnl 28.7.1999) al 40%;
- 2) A partire dai versamenti a Concreto decorrenti dal 1° aprile 2004 le aliquote contributive paritetiche a carico dei lavoratori iscritti a Concreto e dell'azienda sono fissate nell'1,20% del valore del minimo tabellare, ex indennità di contingenza, EDR e indennità di funzione quadri di spettanza di ciascun lavoratore.

Le parti confermano che l'obbligo per l'azienda del versamento della contribuzione prevista dal C.c.n.l. è dovuto esclusivamente a favore dei lavoratori iscritti a Concreto.

#### **Assistenza sanitaria integrativa**

Le parti convengono di costituire una Commissione tecnica paritetica entro il 30 settembre 2004 al fine di studiare le ipotesi di fattibilità di costituzione di un fondo nazionale di assistenza sanitaria integrativa settoriale o intersetoriale fra settori economici affini per la erogazione ai lavoratori dipendenti di prestazioni sanitarie integrative di quelle assicurate dal SSN.

**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° marzo 2004 ed avrà vigore fino a tutto il 30 settembre 2007;per la parte economica il primo biennio avrà vigore fino a tutto il 30 settembre 2005.

**Spettabili:**  
**Feneal-UIL**  
**Filca-CISL**  
**Fillea-CGIL**

**Trasmettiamo il testo definito in sede di rinnovo del ccnl 28.7.1999, con preghiera di restituircene copia firmata per accettazione.**

**“Oggetto:Ferie maturate fino al 29 aprile 2003”**

**Le parti, nel confermare il comune obiettivo di un effettivo godimento delle ferie, con riferimento a tutte le ferie maturate anteriormente al 29 aprile 2003, convengono sulla possibilità di fruizione delle stesse entro 36 mesi dalla predetta data del 29 aprile 2003. A livello di unità produttiva le aziende e le RSU, con l’eventuale assistenza delle organizzazioni sindacali territoriali, previa informazione da parte dell’azienda sulle situazioni in essere, si confronteranno sulle azioni da intraprendere per il programma di fruizione delle predette ferie.**

**Entro il 30 marzo 2006 le parti stipulanti si incontreranno per verificare la situazione esistente con riguardo alle ferie maturate anteriormente al 29 aprile 2003. Nell’occasione sarà effettuata anche una verifica della fruizione delle ferie maturate successivamente al 29.4.2003.”**

**Distinti saluti**

**Federmaco**

Per accettazione: