

## VERBALE DI ACCORDO

Roma, 27 ottobre 1999

tra

ANIEM

e

FENEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL

Si è stipulato il presente accordo per il rinnovo del CCNL 30.9.94 per i dipendenti delle piccole e medie imprese esercenti la produzione del cemento, della calce e suoi derivati, del gesso e relativi manufatti e delle malte nonché la produzione promiscua di cemento, calce, gesso e malte.

### DISCIPLINA GENERALE

Art.. - Sistema di relazioni industriali.

Le parti, ferme restando l'autonomia e le prerogative imprenditoriali e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle OO.SS. dei lavoratori e assumendo come propri gli obiettivi indicati nel Protocollo 31.7.92 (recupero di produttività delle imprese e valorizzazione del lavoro industriale), ispirandosi alle finalità e conformemente agli indirizzi del Protocollo 23.7.93 sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo, finalità e indirizzi ribaditi dal Patto sociale 22.12.98, convengono di attuare un sistema di relazioni industriali organicamente articolato su più livelli, come appresso strutturati.

A) Per il settore cemento.

1. E' istituita una Commissione tecnica nazionale, pariteticamente composta da n..rappresentanti di ANIEM e da n.. rappresentanti delle OO.SS. dei lavoratori, con il compito di procedere, nel corso di due incontri che si terranno rispettivamente entro il mese di gennaio ed entro il mese di giugno di ciascun anno, alla raccolta e all'organizzazione dei dati aggregati a livello nazionale e regionale resi disponibili dai Ministeri dell'Industria, dei Lavori Pubblici e da ISTAT, concernenti la produzione, le consegne interne, le importazioni e le esportazioni nonché gli investimenti in opere pubbliche come rilevati dall'apposito Osservatorio di cui alla legge n. 415/98.

I dati come sopra raccolti nonché le valutazioni della Commissione sulle tematiche appresso indicate saranno esaminati dalle parti stipulanti nel corso di due incontri a cadenza semestrale e a livello nazionale, ciascuno dei quali si terrà entro la settimana successiva a quella in cui ha luogo la riunione della menzionata Commissione tecnica nazionale. Negli incontri nazionali, preparati come sopra dalla Commissione tecnica, le parti esprimeranno le loro autonome valutazioni sull'andamento del mercato nazionale articolato per aree regionali, sull'andamento delle esportazioni e importazioni, sugli eventuali problemi di approvvigionamento della materia prima riferiti alle norme di legge in materia estrattiva e alla loro applicazione in sede amministrativa, sulle iniziative di politica legislativa e regolamentare concernenti il mercato del lavoro e la formazione professionale,

l'ambiente esterno e quello di lavoro e altresì l'utilizzo dei combustibili non convenzionali e il risparmio energetico, con riguardo alla stima degli effetti indotti sull'occupazione.

Negli stessi incontri a livello nazionale costituiranno oggetto di specifico esame e di autonome valutazioni delle parti:

- 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 perseguite 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 della Commissione tecnica 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. Livello regionale: conferma testo vigente.

3. Livello di Gruppo: conferma testo vigente, aggiungendo alla fine del 1° capoverso le seguenti parole: "e delle attività conferite in appalto" e, alla fine del penultimo capoverso, le seguenti parole: "... e di sicurezza".

4. Livello aziendale: conferma testo vigente.

B) Per i Settori Calce, Gesso e Malte.

Di norma annualmente, a richiesta delle OO.SS. dei lavoratori, le parti esprimeranno autonome valutazioni sulla realtà strutturale dell'intero comparto e sulle prospettive produttive di ciascuno dei settori interessati, su significativi processi di ristrutturazione e riconversione produttiva, sulle 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.

Nel corso degli incontri nazionali potranno altresì costituire oggetto di valutazioni autonome delle parti le iniziative di politica legislativa e regolamentare concernenti l'ambiente esterno e quello di lavoro, l'attività di escavazione e l'utilizzo dei combustibili non convenzionali.

A richiesta di una delle parti, di comune accordo, allo scopo di ricercare posizioni comuni, potrà essere deciso di svolgere 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.

Art. 36 - Ambiente di lavoro e tutela salute dei lavoratori.

A)

1. 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 ai livelli previsti dalle norme nazionali, comunitarie ovvero, in assenza di dette norme, dalle tabelle dell'American Conference of Governmental Industrial Hygienists nella traduzione del testo in lingua inglese effettuata a cura dell'Associazione Italiana degli igienisti Industriali.
2. Potrà essere affidata ai servizi di igiene ambientale e medicina del lavoro delle aziende sanitarie locali di cui all'art. 14, legge n. 833/78, o ad Istituti o Enti qualificati di diritto pubblico scelti di comune accordo tra Direzione aziendale e rappresentante per la sicurezza (RLS) la rilevazione dei fattori di nocività e insalubrità.  
Gli oneri per il complesso degli interventi degli enti qualificati di diritto pubblico scelti di comune accordo tra Direzione aziendale e RLS sono a carico dell'azienda.  
Il personale di detti Istituti o Enti sarà vincolato al segreto sulle tecnologie e sulle tecniche di produzione di cui può venire a conoscenza nello svolgimento dei compiti affidatigli.  
In condizione di normalità le rilevazioni avverranno di regola ad intervalli non superiori a 24 mesi dalle conclusioni della precedente rilevazione per le posizioni significative verificate con il RLS.  
I risultati delle rilevazioni di cui sopra, unitamente ai dati di cui ai registri dei dati ambientali e biostatistici e degli infortuni, su richiesta del RLS, formeranno oggetto di esame congiunto nel corso di apposito incontro con la Direzione aziendale. Al suddetto incontro potranno prendere parte anche tecnici che hanno effettuato le rilevazioni.
3. I risultati delle rilevazioni ambientali - fermo restando quanto previsto dall'art. 2105 C.C. - saranno raccolti in un registro detto dei "Dati ambientali", istituito presso lo stabilimento, conservato dalla Direzione e a disposizione del RLS per consultazione.
- 4) Viene pure istituito un registro dei "Dati biostatistici" destinato a raccogliere le statistiche afferenti le assenze, per reparti di lavoro dovute ad infortunio, malattia o malattia professionale. Anche tale registro così come il registro aziendale degli infortuni i cui all'art. 403, DPR n. 547/55, sarà conservato a cura della Direzione aziendale e resterà a disposizione del RLS per consultazione.
- 5) I lavoratori saranno sottoposti alle visite mediche preventive e periodiche previste dalle leggi, nonché a quelle altre si ritenessero obiettivamente necessarie a seguito dei risultati delle indagini sull'ambiente di lavoro effettuate secondo le procedure e modalità previste dai commi precedenti del presente articolo, che individuano situazioni di particolare nocività. Degli eventuali accertamenti medici specifici, attuati a seguito dei risultati delle rilevazioni ambientali,

sarà data notizia al RLS e per suo tramite alle RSU. Gli accertamenti medico-radiografici saranno affidati ad Istituti o Enti qualificati di diritto pubblico e/o ad Istituti o medici specialisti abilitati, scelti di comune accordo tra Direzione aziendale e RLS. Ove dette visite evidenziassero la necessità di accertamenti specialistici o radiografici, questi saranno a carico dei competenti Istituti assicurativi e previdenziali.

6) Viene istituito il libretto personale sanitario e di rischio sul quale saranno registrati i risultati degli accertamenti di cui sopra nonché i dati analitici concernenti:

- eventuali visite di assunzione;
- visite periodiche effettuate dall'azienda per obbligo di legge;
- controlli effettuati dai servizi ispettivi gli Istituti previdenziali a norma del comma 2, art. 5, legge 20.5.70 n. 300;
- visite di idoneità fisica effettuate da Enti pubblici o da Istituti specializzati di diritto pubblico a norma del comma 3, art. 5, legge 20.5.70 n. 300;
- infortuni sul lavoro;
- malattie professionali;
- assenze per malattia e infortunio.

7) Le aziende cureranno che nell'ambito delle unità produttive, ivi comprese le miniere e le cave, i lavoratori siano informati anche attraverso iniziative di carattere formativo e, se del caso, attraverso appositi supporti a stampa:

- sui rischi specifici cui sono esposti, sulle norme di sicurezza e sulle disposizioni aziendali in materia di prevenzione e sicurezza;
- sui mezzi di protezione individuale da adottare ai sensi dei provvedimenti legislativi per la prevenzione degli infortuni e l'igiene del lavoro.

B)

1. I lavoratori in tutte le unità produttive all'atto della elezione della RSU eleggono, tra i componenti la RSU, il rappresentante per la sicurezza (RLS) di cui al D.lgs n. 626/94 nei seguenti numeri:

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

Nelle unità produttive che occupano da 101 a 200 dipendenti, le cui cave si trovano ubicate a una distanza superiore a km. 20 dallo stabilimento, è eletto nell'ambito delle RSU apposito RLS tra i lavoratori della cava, in aggiunta e con proprie specifiche competenze e funzioni rispetto al RLS come sopra stabilito.

Il RLS rappresenta i lavoratori in materia di sicurezza e salute secondo la disciplina del presente articolo ed è l'interlocutore della Direzione aziendale nell'esercizio delle proprie competenze, all'interno dello stabilimento e delle relative pertinenze.

Nella comunicazione scritta alla Direzione aziendale, di cui all'art. 33, comma 21 del presente contratto, verrà data indicazione espressa dei nominativi dei componenti la RSU eletti RLS.

2. Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19, comma 2, D.lgs. n. 626/94 nonché per la partecipazione ad iniziative formative concernenti la materia dell'igiene e della sicurezza del lavoro, attuate con gli strumenti e nelle forme di cui all'Accordo interconfederale 27.10.95

(organi paritetici territoriali, le aziende metteranno a disposizione dei RLS un monte ore di permessi retribuiti pari a:

- 48 ore annue nelle unità produttive che occupano fino a 100 dipendenti;
- 88 ore annue nelle unità produttive da 101 a 200 dipendenti;
- 128 ore annue nelle unità produttive oltre 200 dipendenti.

I permessi debbono essere richiesti dai RLS di norma per iscritto e con un preavviso di 24 ore indicando, in caso di più rappresentanti, il/i nominativo/i del/i ..... il godimento dei permessi non deve pregiudicare l'andamento dell'attività produttiva.

Per l'espletamento dei compiti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'art. 19, D.lgs. citato, i RLS potranno disporre del tempo strettamente necessario per lo svolgimento dei compiti stessi senza pregiudizio né della retribuzione né dei permessi retribuiti come più sopra definiti e loro spettanti.

Detti permessi assorbono, fino a concorrenza, quanto già concesso in sede aziendale allo stesso titolo. Oltre ai permessi retribuiti di cui sopra i RLS potranno avvalersi, per l'espletamento dei compiti loro affidati, anche dei permessi retribuiti spettanti alla RSU. In tal caso la richiesta per la fruizione dei relativi permessi sarà effettuata dalla RSU secondo le modalità fissate per i permessi spettanti alla RSU e di cui all'art. (33) del presente contratto indicando il/i nominativo/i del/i beneficiario/i.

3) Il RLS ha le competenze e svolge i compiti previsti dall'art. 19, D.lgs. n. 626/94 e in particolare:

- presenza alle rilevazioni ambientali nonché alla trascrizione dei risultati nei registri dei dati ambientali e biostatistici;
- è consultato sulle iniziative aziendali di informazione/formazione dei lavoratori in materia di sicurezza e di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;
- è consultato sulle innovazioni tecnologiche che abbiano riflesso sulla sicurezza nell'ambiente di lavoro e riceve informazioni sui mezzi e sulle procedure di prevenzione da adottare nel caso di impiego di una nuova sostanza che comporti potenziali rischi;
- riceve informazioni sulle procedure di prevenzione in caso di utilizzo nel ciclo produttivo di residui classificati come tossici e nocivi ai sensi della specifica normativa sulla materia;
- riceve informazioni sulle procedure per lo smaltimento dei rifiuti industriali di cui al DPR n. 915/82;
- avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- è consultato per la realizzazione di programmi di prevenzione e di sicurezza predisposti dall'azienda.

Per le visite ai luoghi di lavoro il RLS, contestualmente alla richiesta delle ore di permesso necessarie, preavverte la Direzione aziendale per la loro effettuazione unitamente al responsabile del Servizio di prevenzione e protezione ovvero ad addetto da questi incaricato, presente nell'unità produttiva. In presenza di situazioni di oggettiva gravità ed emergenza, fermo restando l'obbligo del preavviso alla Direzione aziendale, il RLS, in caso di dichiarato impedimento della stessa Direzione aziendale, potrà effettuare da solo la visita al luogo di lavoro interessato dall'emergenza. Le visite avranno luogo compatibilmente con le esigenze produttive e nel rispetto delle limitazioni previste dalla legge (es. art. 339, DPR n. 547/55).

Le parti si danno atto che i diritti derivanti ai RLS dalla presente regolamentazione realizzano le finalità previste dall'art 9, legge n. 300/70, in materia di ricerca, elaborazione ed attuazione delle misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori.

Per tutto quanto non espressamente disciplinato nei punti A e B del presente articolo si fa riferimento all'Accordo interconfederale 27.10.95 e, per quanto riguarda la designazione e/o elezione del RLS, sempreché i lavoratori non abbiano ancora provveduto alla data d'entrata in vigore del presente CCNL, all'accordo, sottoscritto dalle parti stipulanti il presente CCNL.

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 sull'opportunità di esaminare a livello nazionale, in occasione della informativa, l'andamento del fenomeno infortunistico nei settori coperti dal presente contratto, sulla base di dati raccolti dall'organizzazione imprenditoriale.

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 la sessione della anzidetta informativa di settore sulla sicurezza 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.

#### COMMISSIONE TECNICA MISTA PER LA REVISIONE DEL TESTO CONTRATTUALE

Le parti stipulanti, verificato il lavoro svolto dalla Commissione di cui trattasi e valutando positivamente i risultati dello stesso, danno mandato alla suddetta Commissione di proseguire nei lavori con l'obiettivo di completarli in tempo utile per la stesura del nuovo testo contrattuale.

Art.... - Apprendistato.

Per la disciplina dell'apprendistato si fa richiamo alle vigenti norme di legge e a quanto disposto nei commi seguenti:

A) Periodo di prova.

L'assunzione in servizio dell'apprendista è sempre fatta per un periodo di prova non superiore a 2 mesi.

B) Durata del tirocinio.

A decorrere dall'1.8.99 possono essere assunti con contratto di apprendistato i lavoratori destinati a svolgere le mansioni proprie dei Gruppi E, D, C, CS e B. La durata massima del periodo d'apprendistato è, rispettivamente, di n. 24 mesi per i gruppi E, D; 36 mesi per i gruppi C, CS e 48 mesi per il gruppo B. Alla scadenza di tali periodi gli

apprendisti, ove confermati in servizio, saranno inquadrati nei Gruppi sopraccitati.

C) Retribuzione.

Per i contratti instaurati dall'1.8.99 la retribuzione degli apprendisti corrisponderà alle sottoindicate percentuali dei minimi tabellari e dell'ex indennità di contingenza dei predetti Gruppi, determinate con le progressioni di cui appresso:

1° anno	70%
2° anno	75%
3° anno	85%
4° anno	90%

D) Formazione.

L'impegno formativo dell'apprendista, ai sensi di quanto previsto dall'art. 16 della legge 24.6.97 n. 196, deve essere supportato da iniziative di formazione esterna ed è graduato in relazione al possesso di un titolo di studio corrispondente alle mansioni da svolgere con le seguenti modalità:

Titolo di studio	Ore di formazione
1. scuola dell'obbligo	120 ore medie annue retribuite
2. titolo di istruzione post-obbligo o attestato di qualifica non idonei rispetto al profilo professionale	100 ore medie annue retribuite
3. titolo di istruzione post-obbligo o attestato di qualifica professionale idonei rispetto al profilo professionale da conseguire	60 ore medie annue retribuite

E) Ferie.

Il periodo di ferie degli apprendisti è pari a 4 settimane

Dichiarazione a verbale.

Al fine di assicurare la necessaria armonizzazione tra la disciplina contrattuale e la normativa sull'apprendistato con particolare riferimento alle norme previste dalla legge 24.6.97 n. 196, le parti convengono di istituire una specifica Commissione paritetica per individuare anche i contenuti della formazione alla luce della più recente normativa emanata in materia.

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

(inserire, alla fine del comma 3, la seguente disposizione)

Nelle singole unità produttive è consentita in ogni caso l'assunzione con contratto di lavoro a termine per le ipotesi suindicate di almeno n. 5 lavoratori, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'unità produttiva.

Art... - Lavoro temporaneo.

Il contratto di lavoro temporaneo può essere concluso, oltre quanto previsto dalle lett. b) e c) dell'art. 1, comma 2, legge 24.6.97 n. 196 (per la prestazione di lavoro temporaneo in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali e per la sostituzione di lavoratori assenti) anche nelle seguenti fattispecie, ai sensi della lett. a), art. 1, comma 2 della legge citata:

- 1) per l'esecuzione di un'opera o di un servizio definito o predeterminato nel tempo non avente carattere eccezionale o occasionale e non ancora strutturalmente definito;
- 2) in caso di maggiore attività connessa a richieste di mercato da considerarsi temporanee o indotta dall'attività di altri settori che non sia possibile fronteggiare con le risorse normalmente impiegate;
- 3) in caso di temporanea utilizzazione per coprire posizioni non ancora stabilizzate in qualifiche previste dai normali assetti produttivi aziendali;
- 4) in ogni altro caso di possibile ricorso al contratto a termine previsto dalla legislazione vigente.

La prestazione di lavoro temporaneo è esclusa, ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, comma 4, lett. a), legge n. 196/97, per il Gruppo F di cui alla scala classificatoria, art ... del presente contratto.

I lavoratori assunti con contratto di fornitura di lavoro temporaneo per la fattispecie di cui ai precedenti punti 1, 2, 3 e 4 non potranno superare, in media annua, il 10% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato. È consentita in ogni caso la stipula dei predetti contratti per almeno n. 5 prestatori di lavoro temporaneo purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

Le RSU saranno informate preventivamente sul numero e sui motivi del ricorso ad assunzioni di lavoratori con contratto di lavoro temporaneo. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza, le predette informazioni potranno essere rese entro i successivi 5 giorni.

BANCA ORE

Ferma restando l'operatività della clausola contrattuale relativa al godimento dei 6 gruppi di 8 ore dei permessi per riduzione dell'orario di lavoro, di cui al punto 3 dell'art. 7 del CCNL 30.9.94, si conviene l'istituzione di una Banca ore individuale operante dall'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
- le riduzioni dell'orario di lavoro già oggi previste in aggiunta ai 6 gruppi di 8 ore sopra richiamati (16 ore per i giornalieri e i turnisti su 2 turni; 20 ore per i turnisti su 3 turni).

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 a una verifica dei risultati dell'iniziativa anche per valutarne il prosieguo.

#### RIDUZIONE ORARIO DI LAVORO

Per il personale su 3 turni avvicendati in aggiunta alla riduzione in atto dell'orario di lavoro annuo saranno riconosciute le seguenti ulteriori misure, computabili e godibili secondo le modalità di cui al punto 3 dell'art. 7 del CCNL:

4 ore	dal 1.1.2001
4 ore	dal 1.1.2002
4 ore	dal 1.7.2003

Tali ulteriori riduzioni di orario, se non fruite entro l'anno con le modalità di cui al menzionato art. 7, punto 3 del contratto, confluiscono nella Banca ore individuale alle condizioni previste dal ..... (Banca ore).

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

#### STRAORDINARIO

I riferimenti nei diversi articoli contrattuali alla qualificazione della prestazione oltre le 8 ore giornaliere come straordinario sono mantenute in contratto solo ai fini della corresponsione delle relative maggiorazioni.

#### COMMISSIONE TECNICA PARITETICA PER L'INQUADRAMENTO DEL PERSONALE

Entro il 31.10.99 sarà insediata una Commissione tecnica per l'inquadramento del personale, pariteticamente composta da n. 6 rappresentanti designati da ANIEM e da n. 6 rappresentanti delle OO.SS.

La Commissione procederà a raccogliere tutti gli elementi di conoscenza utili per svolgere la propria attività che è finalizzata a progettare una proposta di riforma dell'attuale struttura dell'inquadramento adottando criteri di rispondenza all'evoluzione dei processi organizzativi e produttivi e alla correlativa specifica professionalità del personale, con particolare riguardo alle mansioni polivalenti, alla responsabilità e autonomia delle singole posizioni di lavoro.

La possibile configurazione in aree professionali dovrà in ogni caso rispondere ai seguenti principi:

1. descrizione di profili professionali relativi alle posizioni organizzative di lavoro presenti in azienda;
2. completezza dell'articolazione classificatoria atta a consentire l'inserimento delle singole figure professionali nei raggruppamenti e livelli del prefigurato sistema di inquadramento;
3. carattere esaustivo ed applicativo della progettanda classificazione al fine di consentire la collocazione del personale nei livelli di appartenenza dall'entrata in vigore del prossimo CCNL.

La Commissione svolgerà i propri lavori nel corso del quadriennio di vigenza del presente contratto, e presenterà 9 mesi prima della sua scadenza un rapporto conclusivo alle parti stipulanti.

6 mesi prima della scadenza del CCNL le parti esprimeranno una valutazione di accettabilità sull'impianto generale della proposta.

Le parti provvederanno, in occasione del rinnovo contrattuale per il quadriennio successivo, a esaminare il rapporto della Commissione e a negoziare soluzioni sia sui contenuti del progettato assetto classificatorio sia sul ridisegno della scala parametrica, nel rispetto delle compatibilità economiche afferenti il rinnovando contratto.

#### AUMENTI RETRIBUTIVI

GRUPPI	dal 1.10.99	dal 1.6.00	totale aumenti
AS	50.200	53.300	107.500
A	45.800	52.300	98.100
B	38.200	43.600	81.800
CS	35.000	40.000	75.000
C	33.300	37.700	71.000
D	31.100	35.500	66.600
E	27.900	31.900	59.800
F	24.500	28.000	52.500

#### DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dal 1° agosto 1999 e avrà vigore fino a tutto il 31 luglio 2003; per la parte economica il 1° biennio avrà vigore fino a tutto il 31 luglio 2001.

#### UNA TANTUM

Ai lavoratori in forza alla data dell'1.10.99 è corrisposto un importo forfettario di £. 190.000 lorde suddivisibili in quote mensili in relazione alla durata del rapporto di lavoro nel periodo 1.3.99-30.9.99. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

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

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

Il suddetto importo verrà erogato con la retribuzione del mese di ottobre 1999, ovvero, nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro, all'atto della liquidazione delle competenze.

Le giornate di assenza dal lavoro per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio e congedo matrimoniale, intervenute nel periodo 1.3.99-30.9.99, 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 1.3.99-30.9.99 fruiscano 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.

#### PREVIDENZA COMPLEMENTARE

La quota di utilizzo del TFR per i dipendenti assunti prima del 28.4.93 (vedi decreto D.lgs. n. 124/93) è elevata dal 18% (di cui all'art. 46, CCNL 30.9.94) al 30%.

#### VERBALE DI ACCORDO

Il giorno

tra

ANIEM - Associazione Nazionale Imprese Edili

e

FeNEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL

#### PREMESSO

che nel contratto nazionale di lavoro 30.9.94 e nel verbale di accordo del 20.3.97 è prevista l'istituzione di un fondo di Previdenza integrativa per i lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti la produzione del cemento della calce e suoi derivati, del gesso e relativi manufatti e delle malte nonché la produzione promiscua di cemento, calce, gesso e malte di cui alla sfera di applicazione del CCNL 30.9.94;

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

#### SI CONVIENE QUANTO SEGUE

1. ANIEM e FeNEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL riconoscono il FONDAPI quale Fondo di Previdenza complementare del settore;
2. la contribuzione a carico dei lavoratori e delle aziende del settore materiali lapidei e affini rispetterà quanto stabilito in materia di contributi e decorrenza dal verbale di accordo del 20.3.97;
3. con riferimento a tutti i lavoratori occupati nel settore, cui è applicabile la normativa relativa al Fondo, verrà riconosciuta una quota 'una tantum' per l'istituzione del Fondo stesso pari a £. 2.000 per lavoratore occupato, a carico dell'azienda, come previsto dal protocollo istitutivo di FONDAPI. Tale somma verrà conteggiata e versata al Fondo stesso con la retribuzione del mese di .....
4. la quota d'iscrizione è fissata in £. 22.000.

Letto, approvato e sottoscritto.