

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

PER GLI ADDETTI DELLE PICCOLE E MEDIE INDUSTRIE
DI CEMENTO, FIBROCEMENTO, CALCE E GESSO

30 settembre 1994

COSTITUZIONE DELLE PARTI

in Roma, il 30 settembre 1994

tra

L'ANIEM - Associazione Nazionale Imprese Edili aderente alla CONFAPI, rappresentata dal Presidente Nazionale Alfredo Gherardi; dal Presidente del settore Cemento, Calce e Gesso Sergio Mecucci, assistiti dal Direttore Generale Alessandro D'Ambrosi e dalla delegazione composta dai sigg. Alessandro Baronti, Remo Cipolletti, Maria De Matteis, Mauro Meucci, Lorenzo Neri, Paola Pinna, Viviana Stefanini

La Federazione Nazionale Lavoratori Edili, Affini e del Legno (FeNEAL) aderente alla UIL, rappresentata dal Segretario Generale Francesco Marabottini: dai componenti la Segreteria Nazionale: Learco Sacchetti, Donato Bernardo Ciddio, Antonio Correale, Francesco De Martino, Raffaele Grappone, Giuseppe Moretti, Raffaele Rizzacasa; dai componenti la Direzione Nazionale: Campanozzi Filippo, Caruso Angelo, Carvelli Franco, Ceschia Ferdinando, Corradini Lorenzo, Correale Emilio, Delicio Domenico, Errico Silvio, Ferrari Paolo, Gallo Angelo, Ghedin Alberto, Gullo Franco, Linari Ladislao, Naldi Pompeo, Panza Giovanni, Pascucci Fabrizio, Pazienza Sabino, Posa Vincenzo, Ranieri Saverio, Righetti Franco, Trinci Massimo; inoltre da Benedetto Di Mambro della Federazione Nazionale; dai componenti la Delegazione Nazionale Trattante: D'Aurelio Maurizio, Frascarelli Leonardo, Panu Pierpaolo, Pasquale Ivo, Polo Pergiuseppe, Staffieri Enrico, Valerio Franceschini, Marco Cicerone, Luigi Magnani, Ernesto D'Anna, Marcello Casini, Fabio Verdiani, Luciano Fiorucci, Omero Cazzaro, Claudio Senigagliesi, Salvatore Zermo, Franco Castellaneta, Luciano Prestia, Paolo Orrù.

La Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni e Affini (FILCA) aderente alla CISL, rappresentata dal Segretario Generale Bonanni Raffaele, dai Segretari Nazionali: Baroni Pietro, Bernava Maurizio, Cantoni Giuliano, Miracapillo Mauro, Virgilio Giuseppe e dell'operatore Vari Lanfranco; dai componenti il Comitato Esecutivo Nazionale: Balestra Vincenzo, Capovilla Armando, Casolino Dino, Ceres Antonio, Colledet Virginio, De Coppi Attilio, De Gattis Franco, De Simoni Umberto, Di Blasio Roberto, Federspielle H., Fortuni Giulio, Giulio Alfio, Lazzaroni Antonio, Lorenzon Franco, Manti Filippo, Marcone Francesco, Masciarelli Antonio, Matta Giovanni, Mezzanotte Michele, Moretti Carlo, Moscuza Giuseppe, Noris Pietro, Nuti Stefano, Pascucci Rocco, Pedrazzini Gianni, Pesenti Domenico, Raisi Luciano, Schiavon Giuseppe, Sorace Salvatore, Stefanizzi Pietro, Tamburella Giovanni, Tipaldi Giampiero, Valter Sergio, Zannino Domenico; dalla delegazione trattante: Bebbber Franco, Belviso Antonio, Bernardini Oscar, Dal Pino Franco, Di Lella Salvatore, Doppio Maurizio, Parente Mario, Rossino Antonio, Sala Silvano.

La Federazione Italiana Lavoratori Legno Edilizia industrie Affini ed estrattive - FILLEA Costruzioni e Legno - aderente alla CGIL, rappresentata dal Segretario Generale Carla Cantone e dai Segretari sigg.ri Romei Lazzaroni, Antonio Galante, Gianpaolo Mati, Lino Scopacasa, Filippo Vasco; dal sig. Andrea Rigiti della FILLEA Nazionale; dai componenti il Comitato Direttivo sigg.ri Paola Battaggia, Remo Carboni, Maurizio Ceccarani, Giuseppe Cesario, Giampiero Conti, Tito Cuoghi,

Domenico Di Martino, Gianpaolo di Odoardo, Simone Donelli, Vito Favia, Luigi Fedi, Giuliano Giampaoli, Rocco Iacovino, Gianni La Greca, Mauro Livi, Mauro Macchiesi, Antonello Mancosu, Stanislao Nocera, Luciano Pregnolato, Francesco Raschillà, Gianmario Santini, Enzo Scampolo, Lorenzo Sola, Gaetano Tait, Alberto Tommaso, Giuseppe Vanacore e dalla delegazione trattante composta dai sigg.ri: Gaetano Acampora, Walter Alberici, Andrea Antonioli, Claudio Barone, James Beltrame, Salvatore Branca, Francesco Bresciani, Giovanni Bulgarella, Libano Cardini, Bruno Castagnasso, Rocco Di Vittorio, Mauro Donatelli, Antonio Garzia, Giuseppe Gavinelli, Vincenzo Gagnoli, Pierangelo Greotti, Giovanni Guglielmini, Giorgio Lanticina, Giovanni Leri, Pier Francesco Mafezzoli, Franco Manni, Simone Manzo, Gennaro Mastro, Pino Mauriello, Giorgio Maolinero, Mario Montresor, Walter Munaretto, Domenico Piccinnu, Roberto Ravera, Giuseppe Rendina, Marino Rizzo, Roberto Rodolfi, Georg Rottenstainer, Giuseppe Salvati, Guido Saltin, Sergio Sasso, Silvio Scalmani, Angelo Schiava, G. Battista Vavassori, Armando Vazzola, Floriano Zanoni.

DISPOSIZIONI GENERALI SUL SISTEMA CONTRATTUALE

Le parti assumono nel regolare i propri comportamenti lo spirito, le finalità e gli indirizzi di cui al Protocollo 23 luglio 1993 e realizzano con il presente CCNL una struttura contrattuale di due livelli: nazionale e aziendale.

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

In applicazione di quanto previsto ai punti 2) e 4) del capitolo "assetti contrattuali" del Protocollo 23 luglio 1993, al quale si fa integrale riferimento, il contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte retributiva.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato per la durata di cui sopra in mancanza di disdetta da darsi con lettera raccomandata R.R.

La parte che ha dato disdetta presenterà le proposte di modifica in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza del contratto.

La parte che ha ricevuto le proposte di modifica darà riscontro entro 20 giorni dalla data di ricevimento delle stesse.

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

La violazione di periodo di raffreddamento come definito al precedente comma comporterà, come conseguenza a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre l'"indennità di vacanza contrattuale" per la determinazione della quale si fa rinvio a quanto stabilito in materia dal citato Protocollo.

Contrattazione aziendale.

La contrattazione a livello aziendale - in applicazione del punto 3) del capitolo assetti contrattuali del Protocollo 23 luglio 1993, al quale si fa integrale riferimento, anche con particolare riguardo a quanto previsto

per le piccole imprese - riguarda materie e istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del contratto collettivo nazionale di lavoro e sarà pertanto svolta solo per le materie quali nel contratto nazionale è prevista tale possibilità di regolamentazione nei limiti e secondo le procedure specificamente indicate.

Titolari e competenti per questo livello di contrattazione, in rappresentanza rispettivamente dei lavoratori e delle aziende, saranno da un lato le RSU, e i sindacati territoriali delle Organizzazioni stipulanti e, dall'altro le Direzioni aziendali assistite dalle Associazioni imprenditoriali territorialmente competenti. Per i Gruppi la titolarità e la competenza appartengono, da una parte, alle Organizzazioni sindacali nazionali di categoria e alle RSU e, dall'altra, alle Direzioni aziendali assistite dall'Organizzazione imprenditoriale nazionale.

* * * * *

Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle parti di rispettare e far rispettare ai propri iscritti, per il periodo di loro validità, il presente contratto e le norme applicative aziendali da esso previste. A tale fine le Associazioni industriali sono impegnate ad adoperarsi per l'osservanza delle condizioni pattuite da parte delle aziende associate mentre le Organizzazioni dei lavoratori si impegnano a non promuovere e a intervenire perché siano evitate azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di accordo ai vari livelli.

Nel quadro di quanto sopra convenuto si è stipulato il presente contratto di lavoro da valere per i lavoratori dipendenti dalle aziende che producono cemento, calce e suoi derivati (es.: premiscelati), gesso e relativi manufatti, malte, fibrocemento e materiali compositi a base cementizia, nonché abbiano la produzione promiscua di cemento, calce, gesso e malte.

Di conseguenza fino al 31 dicembre 1995 nel caso di elezioni della RSU che si dovessero svolgere successivamente a tale data, ovvero fino al rinnovo della RSU nel caso di elezioni avvenute entro il 31 dicembre 1995, tutti gli articoli del presente contratto nei quali si fa riferimento alla RSU questo si deve intendere sostituito dalla "Rappresentanza sindacale aziendale" prevista e regolamentata dalla legge 20 maggio 1970, n. 300".

DISCIPLINA GENERALE

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 assumendo come propri gli obiettivi indicati nel Protocollo 31 luglio 1992 (recupero di produttività delle imprese e valorizzazione del lavoro industriale), ispirandosi alle finalità e conformemente agli indirizzi del Protocollo 23 luglio 1993 sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo, convengono di attuare un sistema di relazioni industriali così articolato.

A) Per il settore cemento.

1. A cadenza semestrale saranno raccolti e organizzati in seno a una Commissione nazionale composta pariteticamente da tre rappresentanti di ciascuna delle due parti i dati aggregati a livello nazionale e regionale resi disponibili dai Ministeri dell'Industria e dei Lavori

Pubblici e dall'ISTAT, concernenti la produzione, le consegne interne, le importazioni e le esportazioni nonché la realizzazione di lavori pubblici come si prevede vengano rilevati dall'apposito Osservatorio di cui alla legge 11 febbraio 1994, n. 109.

I dati come sopra raccolti saranno esaminati dalle parti stipulanti nel corso di due appositi incontri a cadenza semestrale e a livello nazionale, ciascuno dei quali si terrà entro la settimana successiva a quella in cui ha avuto luogo la riunione della menzionata Commissione nazionale paritetica.

Negli incontri nazionali le parti esprimeranno le loro autonome valutazioni sull'andamento del mercato nazionale articolato per aree regionali, sull'andamento delle esportazioni e importazioni e sulle azioni specifiche in ordine a queste ultime poste in essere dal settore, con riguardo alla stima degli effetti indotti sull'occupazione.

Negli stessi incontri a livello nazionale saranno altresì forniti e costituiranno oggetto di autonome valutazione delle parti:

- i dati di aggiornamento annuale sulla struttura del settore;
- 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.

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 e l'attività di escavazione.

La rappresentanza imprenditoriale illustrerà in tali occasioni gli eventuali problemi di approvvigionamento della materia prima riferiti alle norme di legge in materia estrattiva e alla loro applicazione in sede amministrativa, evidenziandone gli effetti sulle prospettive produttive, sugli investimenti previsti e sull'occupazione.

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

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 di norma in sede locale 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 comma 1 del presente punto 2), a richiesta delle organizzazioni sindacali dei lavoratori competenti saranno fornite all'Associazione imprenditoriale stipulante, per il livello regionale, 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 a 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 svolti tra le parti a livello nazionale 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 insediamenti, loro localizzazione e modifiche degli ambienti di lavoro, nonché sulla distribuzione del personale ripartito per categoria (quadri, impiegati, intermedi, operai) per gruppi professionali di classificazione e per sesso, sull'andamento complessivo del lavoro supplementare e straordinario e dei turni di lavoro, delle assenze dal lavoro e della CIG ordinaria e straordinaria.

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 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. 164/75 e successive modificazioni e 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 fornite, su richiesta, alle singole RSU 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 svolti 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 80 dipendenti - che non siano comprese tra quelle di cui al precedente punto 3), daranno, ove richieste, alla RSU 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 della 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. 164/75 e successive modificazioni e integrazioni.

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

B) Per i settori calce, gesso, malte e fibrocemento.

1. Di norma annualmente, a richiesta delle organizzazioni sindacali 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 del settore riguardanti significativi impianti esistenti e/o nuovi insediamenti industriali e loro localizzazioni per aree geografiche, che comportino riflessi sull'occupazione, sulle prospettive produttive e sulle condizioni ambientali ed ecologiche.

In occasione del predetto incontro o in altro successivo, stabilito di comune accordo, sulla base dei dati raccolti le parti potranno ricercare valutazioni comuni su specifici temi esaminati.

2. Di norma annualmente l'Associazione imprenditoriale stipulante porterà a conoscenza delle competenti organizzazioni sindacali dei lavoratori su richiesta delle stesse, in apposito incontro da tenersi presso la sede dell'Associazione imprenditoriale, per le aree interregionali aventi notevole peso produttivo e significativa incidenza nell'ambito dei settori

interessati e di cui all'allegato 1, le stesse informazioni di cui al precedente capoverso con specifico riferimento alle aree geografiche interessate.

I dati sopraindicati saranno oggetto di valutazioni autonome delle parti stipulanti nel corso del predetto incontro a livello interregionale.

ALLEGATO 1

Aree interregionali di cui al punto 2), sezione B, del sistema di relazioni industriali:

Settori calce e malte:

- 1) Piemonte - Liguria;
- 2) Lombardia - Veneto - Friuli-Venezia Giulia - Trentino-Alto Adige;
- 3) Emilia-Romagna - Toscana - Umbria - Marche;
- 4) Lazio - Puglia - Sicilia - Sardegna - Molise.

Settore gesso:

- 1) Piemonte - Lombardia - Friuli-Venezia Giulia - Trentino-Alto Adige - Emilia-Romagna;
- 2) Toscana - Marche - Abruzzo - Sicilia.

Settore fibro-cemento:

- 1) Piemonte - Lombardia - Emilia-Romagna;
- 2) Campania - Sicilia.

Nota a verbale.

Nelle regioni sopra non menzionate non si registrano, allo stato attuale, stabilimenti di Aziende aderenti all'Organizzazione imprenditoriale stipulante. Qualora tale situazione dovesse modificarsi, le interessate si riterranno ricomprese nelle aree interregionali a quelle sopra definite.

Art. 1 - Assunzione.

L'assunzione dei lavoratori a cui si riferisce il presente contratto avverrà a norma delle disposizioni di legge e degli eventuali accordi interconfederali e sarà comunicata all'interessato con la specificazione del gruppo e della qualifica a cui egli è assegnato ai sensi dell'art. 6 (classificazione del personale), della data di assunzione, del trattamento economico iniziale, della durata dell'eventuale periodo di prova, della località di svolgimento del lavoro e delle mansioni a cui normalmente deve attendere.

Art. 2 - Assunzione e lavoro delle donne e dei fanciulli.

Per l'ammissione al lavoro delle donne e dei fanciulli, valgono le disposizioni di legge.

Comunque è fatto divieto di far lavorare di notte i giovani inferiori ai

18 anni e le donne di qualunque età, ferme restando le eccezioni di legge e le norme della legge 9 dicembre 1977, n. 903.

Compatibilmente con le esigenze aziendali, si eviterà di richiedere prestazioni di lavoro al personale femminile nei giorni festivi.

Art. 3 - Assunzioni - Quota di riserva - Qualifiche non computabili.

In attuazione di quanto previsto dal comma 2, art. 25. legge 23 luglio 1991, n. 233, le parti convengono che al fine del calcolo delle percentuali di cui ai commi 1 e 6 del citato art. 25, non si tiene conto delle assunzioni di personale inquadrato nei Gruppi A Super, ivi compresi i Quadri, A, B, C Super e C, 1a e 2a declaratoria, dell'art. 6 del vigente CCNL.

Sono comunque esclusi i lavoratori assunti da adibire a mansioni di custodia e sicurezza o che comunque comportino un rapporto di particolare fiducia.

I lavoratori assunti tra le categorie riservatarie dal comma 5 dell'art. 25, legge n. 223/91, saranno computati ai fini della copertura della aliquota di riserva di cui ai commi 1 e 6 dell'art. 25 cit. anche quando vengano inquadrati nei Gruppi e nelle qualifiche sopra individuate.

Le presenti disposizioni contrattuali saranno trasmesse a cura delle parti stipulanti al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale per i conseguenti adempimenti ad esso richiesti.

Art. 4 - Documenti.

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:

- la carta d'identità o altri documenti equivalenti;
- il libretto di lavoro;
- la documentazione relativa alle assicurazioni sociali obbligatorie;
- il libretto per l'assistenza malattia;
- lo stato di famiglia per i lavoratori capi famiglia, agli effetti degli assegni familiari e dell'assegno integrativo;
- il certificato degli studi compiuti;
- altri documenti richiesti da eventuali successive disposizioni contrattuali o di legge.

E' in facoltà dell'Azienda di richiedere il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

Il lavoratore dovrà dichiarare alla Direzione la sua residenza e comunicare tempestivamente gli eventuali cambiamenti.

Art. 5 - Visita medica.

E' in facoltà dell'Azienda di far sottoporre il lavoratore a visita medica, secondo quanto disposto dall'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 6 - Classificazione del personale.

Fino al 30 aprile 1991 i lavoratori dei settori regolati dal presente contratto sono inquadrati in una scala classificatoria articolata su 7 gruppi professionali secondo le norme di cui all'art. 5 del CCNL 6 marzo 1987.

A partire dal 1° maggio 1991 viene istituito il nuovo Gruppo C Super e pertanto dalla data sopraindicata i lavoratori sono inquadrati in una scala classificatoria articolata su 8 gruppi professionali ai quali corrispondono 8 livelli retributivi con valori minimi tabellari mensili.

L'inquadramento delle varie mansioni nei singoli gruppi è effettuato sulla base delle relative declaratorie e profili, come sotto indicato.

La declaratoria determina, per ciascun gruppo, le caratteristiche e i requisiti indispensabili per l'inquadramento della mansione nel gruppo stesso.

I profili rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle mansioni in essi considerate e 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 - 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 categoria inferiore a quella a cui il profilo si riferisce.

Eventuali contestazioni riguardanti l'applicazione delle norme del presente articolo saranno esaminate, in sede aziendale, tra la Direzione e il Consiglio di fabbrica.

Il presente sistema di classificazione del personale, unitamente alla scala parametrica di cui alle allegate tabelle retributive, individua lo strumento idoneo a cogliere il valore professionale del lavoro svolto e realizza la corrispondenza tra il livello retributivo e tale valore.

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 le declaratorie, con i relativi profili esemplificativi, e le diverse qualifiche vale quanto segue:

- a) qualifica dei quadri: declaratoria e normativa di cui al successivo punto B);
- b) qualifica impiegatizia: declaratorie dei gruppi A Super e A; la declaratoria dei gruppi B, C Super, C, D ed E;
- c) qualifica categoria speciale: 2a declaratoria dei gruppi B, C Super e C;
- d) qualifica operaia: 3a declaratoria dei gruppi C Super e C; 2a declaratoria dei gruppi D ed E; declaratoria del gruppo F.

Le parti si danno reciprocamente atto che quanto sopra ha rappresentato il

comune presupposto per la stipulazione delle norme di classificazione unica.

Dichiarazione a verbale.

Le parti - anche in relazione al prevedibile progresso tecnologico e allo sviluppo dell'automazione - riconoscono la necessità di valorizzare la formazione professionale come mezzo essenziale per affinare e perfezionare le capacità tecniche dei lavoratori anche al fine di un loro migliore rendimento e del conseguente aumento di produttività. Esse pertanto convengono sulla opportunità che, nel quadro della legislazione vigente, vengano poste in essere misure atte a sviluppare la formazione professionale anche attraverso collegamenti con le scuole e istituti professionali esistenti.

Norma transitoria.

Le parti concordano di costituire una Commissione paritetica che sarà insediata nel mese di 1995 con il compito di verificare le eventuali evoluzioni organizzative e/o tecnologiche intervenute nelle imprese cui si applica il presente contratto e di proporre conseguenti adeguamenti e/o interventi modificativi del vigente sistema di classificazione del personale.

La Commissione, entro il mese di agosto 1996, presenterà il proprio rapporto conclusivo che sarà oggetto di valutazione delle parti stipulanti in apposito incontro.

A) DECLARATORIE E PROFILI

Gruppo A Super.

Declaratoria.

Appartengono a questo gruppo i lavoratori che, possedendo tutte le caratteristiche indicate nella declaratoria del Gruppo A nonché notevole esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni e adeguata preparazione teorica, sono preposti, in Azienda di adeguate dimensioni, ad attività di coordinamento di più servizi o uffici o enti produttivi fondamentali dell'Azienda ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali o svolgono, in dette Aziende, attività di alta professionalità e importanza, per il perseguimento degli stessi fini.

Gruppo A.

Declaratoria.

Lavoratori di concetto con funzioni direttive o che, comunque, svolgono mansioni di particolare rilevanza e responsabilità con facoltà decisionale e di iniziativa nell'organizzazione del lavoro e per il buon andamento di determinate attività aziendali.

Sono in possesso di adeguata preparazione professionale e di approfondita e comprovata esperienza nel campo della propria attività.

Gruppo B.

1a Declaratoria.

Lavoratori di concetto che svolgono mansioni richiedenti una certa iniziativa e una determinata autonomia funzionale nell'ambito delle direttive ricevute. Sono in possesso di adeguata preparazione professionale o di comprovata esperienza nel campo della propria attività.

Profili.

- addetti a mansioni amministrative con specifica competenza nella contabilità generale e industriale;
- addetti a mansioni commerciali e/o tecnico-commerciali con specifica competenza di vendita e/o acquisto;
- addetti a mansioni tecniche con compiti di controllo e di coordinamento nell'ambito dei servizi o dei settori di produzione per assicurarne la piena efficienza e le migliori condizioni di funzionamento.

2a Declaratoria.

Lavoratori addetti al coordinamento, alla guida e al controllo operativo con facoltà di iniziativa nell'ambito delle direttive ricevute e responsabilità di squadre di lavoratori appartenenti a gruppi inferiori di inquadramento. Sono in possesso di adeguata preparazione professionale o di comprovata esperienza nel campo della propria attività.

Profili:

- capi di gruppi di lavoratori che operano in cicli tecnologici di elevata complessità;
- preposti al controllo dell'intero ciclo tecnologico operanti in sala centralizzata di stabilimento (settore cemento).

Gruppo C Super.

1a Declaratoria.

Lavoratori che, alle dipendenze di appartenenti a gruppi di inquadramento superiore, svolgono mansioni richiedenti specifica e approfondita preparazione professionale e prolungata e comprovata esperienza di lavoro.

Profili:

- operatori su calcolatori elettronici di elevata capacità, in possesso di idoneo titolo di studio e/o comprovata e prolungata esperienza, che provvedono all'attivazione delle macchine collegate in rete gestendo le varie fasi di elaborazione, assicurando l'alimentazione dei dati e la corretta produzione degli outputs;
- disegnatore d'ordine con prolungata e comprovata esperienza che esegue sviluppi sulla base di elementi precostituiti e indicazioni di massima;
- lavoratore, in possesso di approfondita preparazione professionale e comprovata esperienza, che esplica la propria attività in tutti i servizi amministrativi di stabilimento.

2a Declaratoria.

Lavoratori preposti alla guida e al controllo di gruppi di lavoratori appartenenti a livelli inferiori di inquadramento, in possesso di elevata competenza tecnico-pratica con prolungata esperienza di lavoro.

Profili:

- capisquadra che coordinano lavoratori addetti ai reparti di produzione

- in unità produttive a ciclo completo;
- capisquadra di montatori o manutentori (edili, meccanici, elettrici, elettronici, ecc.) di macchine, attrezzature e impianti in ciclo produttivo completo;
 - assistenti di laboratorio con prolungata e comprovata esperienza, operanti in unità produttive a ciclo completo, con specifici compiti di supervisione di tutte le attività di analisi finalizzati al rispetto degli standards qualificativi prefissati che svolgono, anche ai fini della certificazione di qualità, tutte le incombenze tecnico-amministrative di carattere operativo per il controllo di qualità.

3a Declaratoria.

Appartengono a questa categoria lavoratori che in piena autonomia esecutiva nell'ambito della propria mansione, compiono, su impianti e attrezzature di particolare complessità, operazioni di notevole delicatezza e difficoltà la cui esecuzione richiede approfondite conoscenze teoriche unicamente a prolungata e comprovata esperienza di lavoro.

Profili:

- specialista di processo con specifiche conoscenze teoriche-pratiche acquisite mediante prolungata esperienza di lavoro che compiono interventi periodici di controllo su macchine e impianti nel rispetto di procedure predeterminate e secondo un piano preordinato inteso ad assicurarne lo stato di efficienza e che provvedono, altresì, alle verifiche tecniche dei lavori di manutenzione e montaggio anche eseguiti da terzi partecipando ai relativi collaudi;
- montatore e riparatore di circuiti elettronici di regolazione automatica per i controlli di processi di avanzata tecnologia che, in possesso di approfondite conoscenze teoriche e prolungata e comprovata esperienza di lavoro, compie le verifiche tecniche di lavori nel campo specifico affidati anche a terzi, partecipando ai relativi collaudi.

Gruppo C.

1a Declaratoria.

Lavoratori che, alle dipendenze di appartenenti a gruppi di inquadramento superiori, svolgono mansioni richiedenti specifica preparazione professionale e adeguata esperienza di lavoro.

Profili.

- addetti alle operazioni amministrative connesse con la consegna dei prodotti finiti che si avvalgono di videoterminali o di equivalenti sistemi di registrazione;
- venditori o semplici acquirenti di ordini non abilitati a trattative commerciali;
- disegnatori d'ordine con adeguata esperienza;
- stenodattilografe provette con compiti di segreteria;
- operatori su calcolatori elettronici con adeguata esperienza.

2a Declaratoria.

Lavoratori preposti alla guida e al controllo di gruppi di lavoratori appartenenti a livelli inferiori di inquadramento che sono in possesso di adeguata competenza tecnico-pratica.

Profili:

- capi squadra di lavoratori a turno in ciclo produttivo.

3a Declaratoria.

Appartengono a questa categoria i lavoratori che, in condizioni di autonomia esecutiva nell'ambito della propria mansione, compiono, su impianti o attrezzature complessi, operazioni di notevole delicatezza e difficoltà, la cui esecuzione richiede rilevanti capacità tecnico-pratiche acquisite con adeguata conoscenza teorica e mediante esperienza di lavoro.

Profili:

- conduttori dell'intero ciclo tecnologico in sala centralizzata;
- montatori e riparatori di circuiti elettronici di regolazione automatica;
- conduttori, a reparto, di più forni rotanti, che siano equipaggiati di impianto/i macinazione-essiccazione carbone, di cui curano pure il funzionamento e operano di norma senza aiuto di altro lavoratore;
- 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 del crudo e operanti di norma senza l'aiuto di altro lavoratore;
- conduttori, a reparto, di più molini cemento, in circuito chiuso, unitamente a più essiccatoi di cui curano il funzionamento ed eseguono controlli relativi alle caratteristiche chimico-fisiche del cemento e 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;
- macchinisti conduttori di macchine complesse di produzione di lastre o tubi che operano sia in sala quadri che in reparto, che controllano le varie fasi della linea, in grado di interpretare le diverse variabili del processo produttivo stesso e compiere le operazioni necessarie al mantenimento - di cui sono responsabili - degli standards qualitativi prefissati (settore fibro-cemento);
- 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, elettronica, che provvedono, se del caso, alla diagnosi dei guasti su macchine, apparecchiature elettriche o componenti elettronici, attrezzature e impianti di particolare complessità individuando le modalità di intervento per il ripristino dell'efficienza e provvedendo direttamente, con l'ausilio di altri lavoratori, alle operazioni necessarie anche di elevata complessità e delicatezza;
- capi macchina che provvedono all'avviamento e alla regolazione delle macchine di produzione, ne controllano il funzionamento, eseguono gli interventi di ripristino di funzionamento e di piccola e ordinaria manutenzione (settore fibro-cemento);
- 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;
- lavoratori inseriti strutturalmente e con continuità nei turni di lavoro di più reparti diversi del ciclo produttivo completo, che conducono, in via normale e come attività specifica, più macchine principali complesse;
- analisti che eseguono le varie determinazioni e/o analisi 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.

Gruppo D.

1a Declaratoria.

Lavoratori che esplicano la loro attività alle dipendenze di lavoratori appartenenti a gruppi di inquadramento superiori svolgendo mansioni che richiedono capacità pratiche e preparazione professionale.

Profili:

- addetti ad uffici, commerciali e amministrativi che compiono operazioni ricorrenti seguendo modalità e procedure prestabilite (disegnatori d'ordine, ecc.);
- addetti alla perforazione e/o verifica di schede in centri elettronici o meccanografici;
- dattilografe provette con adeguata esperienza.

2a Declaratoria.

Lavoratori che compiono a regola d'arte lavori od operazioni delicate e complesse la cui esecuzione richiede specifiche conoscenze tecniche e comprovate capacità pratiche comunque acquisite.

Profili.

- specialisti di macchine utensili e specialisti di mestiere che compiono, in piena autonomia esecutiva, operazioni di manutenzione, riparazione e montaggio di macchine, apparecchiature elettriche o componenti elettronici, attrezzature e impianti, sia in officina che nei reparti di fabbrica; addetti alla costruzione di opere per la cui esecuzione necessitano conoscenze tecniche e capacità pratiche;
- addetti patentati all'infermeria;
- conduttori di mezzi semoventi in possesso di patente, ove richiesta dalla legge, che conoscono le caratteristiche strutturali, funzionali e operative del mezzo loro affidato e ne curino la piccola manutenzione;
- portieri-pesatori;
- conduttori di carroponte installati nei capannoni delle materie prime;
- minatori con compiti di maneggiare e utilizzare a regola d'arte gli esplosivi e/o fissando la posizione dei fori da mina e la relativa carica, a cielo aperto o in galleria; addetti all'armamento di cunicoli e gallerie (settore cemento, calce e gesso);
- analisti che eseguono determinazioni o analisi chimiche o chimico-fisiche, anche con l'uso di attrezzature di delicato funzionamento, effettuando i calcoli di analisi e relative registrazioni; calcimetrismi (settore cemento, libro-cemento e calce);
- conduttori di una sola o più macchine principali complesse (forni rotanti da cemento o molini in circuito chiuso per farina o cemento) o di più macchine principali (molini compound od essiccatori) che operano sia in sala quadri sia in reparto, fatta eccezione per i conduttori di ciclo tecnologico fondamentale operanti in sala centralizzata di stabilimento; possiedono, ove richiesto dalla legge, patente per la conduzione dell'impianto (settore cemento);
- conduttori di una o più macchine principali complesse (forni rotanti da calce, forni verticali automatici; con recuperatori di calore; molini combinati con idratatori e separatori) o di più macchine principali (batteria oltre 2 forni statici da calce; molini tubolari: idratatori combinati con separatore; batteria di oltre 2 forni da gesso) che operano sia in sala quadri sia in reparto; sono in possesso, ove richiesto dalla legge, di patente per la conduzione dell'impianto (settore calce e gesso);

- conduttori di macchine complesse di produzione di lastre o tubi che operano sia in sala quadri che in reparto, in grado di interpretare le diverse variabili del processo produttivo e compiere le operazioni necessarie al mantenimento degli standards qualitativi prefissati (settore fibro-cemento);
- conduttori di macchine di produzione per le quali è necessaria una approfondita conoscenza del processo tecnologico (esempio: pressatore-conduttore, battitore di macchina lastre o tubi, guardafeltri, formatori) (settore fibro-cemento);
- montatori provetti di tubi a pressione senza autonomia di collaudo in opera; coniatetti provetti indipendentemente dai tipi di lastra (settore fibro-cemento);
- distributori specializzati di magazzino in possesso di prolungata e comprovata esperienza nella mansione con conoscenza completa di tutti i materiali di magazzino;
- addetti alla manovra, eseguiti da bordo, di macchine di sollevamento, trasporto e carico di adeguata potenza per il movimento dei materiali, che conoscano le caratteristiche strutturali, funzionali e operative del mezzo loro affidato e ne curino la manutenzione ordinaria;
- operatore del reparto consegna dei prodotti finiti attrezzato con sistemi di carico automatico che svolge tutte le mansioni previste nell'ambito del reparto ivi comprese l'estrazione dai silos e l'attestazione del tipo di carico effettuato;
- addetti alla disincrostazione di scivoli, di griglie e di torri con utilizzo di pompe ad alta pressione.

Gruppo E.

1a Declaratoria.

Lavoratori di ufficio che svolgono mansioni per le quali sono richieste una generica conoscenza professionale e pratica di ufficio.

Profili:

- addetti a semplici mansioni di ufficio e di segreteria;
- addetti a mansioni di scritturazione, copia e lucidatura dei disegni;
- addetti a lavori di archivio in genere;
- centralinisti telefonici.

2a Declaratoria.

Lavoratori che effettuano lavori od operazioni per i quali sono richieste specifica capacità o pratica di mestiere, nonché generiche conoscenze tecniche comunque acquisite.

Profili:

- operatori di macchine utensili e lavoratori di mestiere che compiono - in base alle istruzioni sulle modalità esecutive - lavori di manutenzione, riparazione e montaggio di macchine, apparecchiature elettriche e parti ausiliarie di apparecchiature elettroniche, attrezzature e impianti, sia in officina che nei reparti di fabbrica; addetti alla costruzione di opere per la cui esecuzione necessitano generiche capacità pratiche;
- aiutanti di lavoratori inquadrati nei gruppi superiori che svolgono mansioni per le quali occorrono generiche capacità pratiche;
- distributori di magazzino in possesso di adeguata conoscenza delle macchine, dei loro pezzi e dei materiali;
- personale di vigilanza delle proprietà aziendali e di controllo degli accessi relativi;
- infermieri non patentati;

- conduttori di mezzi semoventi semplici, in possesso di patente, ove richiesta dalla legge, che ne curino la piccola manutenzione;
- conduttori di una sola macchina principale o di una o più macchine secondarie (granulatori di Lepol, insaccatrici, sistemi di omogeneizzazione, sistemi di carico automatico) secondo prescrizioni di esercizio prestabilite senza particolari esigenze di ottimizzazione del processo, ma con il fine di realizzarne il funzionamento regolare (settore cemento, calce e gesso);
- analisti che eseguono (valendosi anche di attrezzature speciali) soltanto alcune determinazioni correnti, non configurabili come analisi complete, e che non implicano responsabilità relative alla composizione e qualità dei prodotti finiti; addetti alla confezione e rottura dei provini di controllo dei materiali idraulici (settore cemento, calce e gesso);
- addetti al carico di prodotto sfuso (settore cemento, calce e gesso);
- insaccatori-stivatori di prodotti in sacchi che si avvicendano continuamente nello svolgimento delle due mansioni di insaccaggio e stivaggio con rilievo sensibile, anche se non prevalente, della prima mansione (settore cemento, calce e gesso);
- addetto alla conduzione di frantoi (settore cemento);
- conduttori di macchine ausiliarie di semplice azionamento direttamente collegate con le macchine complesse di produzione principali che operano secondo prescrizioni di esercizio prestabilite con il fine di realizzarne il regolare funzionamento delle stesse (settore fibro-cemento);
- conduttori di macchine utensili per la lavorazione di tubi e lastre (settore fibro-cemento);
- controlli quantitativi che annotano i risultati del controllo stesso (settore fibro-cemento);
- addetti alla confezione manuale di recipienti, canne quadrangolari e pezzi speciali (settore fibro-cemento);

Gruppo F.

Declaratoria.

Lavoratori che svolgono mansioni di semplice manualità per le quali sono richieste generiche capacità operative.

Profili:

- aiutanti di lavoratori inquadrati nei gruppi superiori che svolgono attività manuali semplici per le quali non occorrono conoscenze professionali;
- addetti all'effettuazione di carichi e/o scarichi dei prodotti su mezzi di trasporto di ogni tipo;
- lavoratori che eseguono solo lavori manuali di pulizia.

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, che, di norma alle dirette dipendenze di dirigenti, con carattere di continuità e con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa e professionale, in posizioni di rilevante importanza e responsabilità, con ampia discrezionalità 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 dell'Azienda o di gestione di programmi progetti anche di ricerca di importanza fondamentale;

- 3) ai quadri si applica la normativa contrattuale prevista per gli impiegati con funzioni direttive con eccezione di quanto indicato nei successivi punti 4, 5, e 6;
- 4) le Aziende assicureranno i quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali;
- 5) 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;
- 6) 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 un'indennità di funzione nella misura di cui al successivo art. 11. 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.

Art. 7 - Orario di lavoro.

1) Orario di lavoro settimanale.

La durata massima dell'orario normale di lavoro è quella stabilita dalla legge con relative deroghe ed eccezioni. Le deroghe ed eccezioni sono quelle previste dal RDL 15 marzo 1923, n. 692 e dal relativo regolamento.

La durata massima dell'orario normale contrattuale viene stabilita in 40 ore settimanali, ferme restando le deroghe ed eccezioni di cui sopra.

L'orario settimanale contrattuale viene distribuito su 5 giorni con riposo, di norma, cadente il sabato con possibilità per l'Azienda di far fruire 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 il Consiglio di fabbrica.

Per i lavoratori turnisti su tre turni, le 40 ore settimanali dell'orario contrattuale si intendono mediamente realizzate nell'arco di 5 settimane.

Il ricorso al lavoro supplementare e 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 supplementare e straordinario sarà preventivamente concordato tra la Direzione e il Consiglio di fabbrica.

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

Non è riconosciuto, né compensato, il lavoro supplementare, straordinario

festivo e notturno eseguito senza la preventiva disposizione dell'Azienda. Non possono essere adibiti al lavoro notturno gli uomini di età inferiori ai 18 anni e le donne, salve le eccezioni e le deroghe di legge.

L'Azienda fornirà mensilmente al Consiglio di Fabbrica il numero globale delle ore supplementari e/o straordinarie effettuate dai lavoratori, indicandone le motivazioni.

L'orario verrà affisso nell'ingresso dello stabilimento o di altra sede di lavoro.

Chiarimenti a verbale.

- 1) Ai soli effetti della determinazione del lavoro supplementare e 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 - le ore non lavorate per ferie e permessi retribuiti saranno computate ai fini del raggiungimento dell'orario contrattuale.
- 2) Le parti, con le norme di cui sopra, non hanno inteso modificare condizioni di miglior favore di fatto esistenti.

2) Flessibilità.

Le parti concordano sulla necessità di una puntuale applicazione delle norme di legge e contrattuali che regolano il lavoro supplementare e 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 alle necessità di una più economica utilizzazione degli impianti e della 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 RSU.

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 giornaliero e settimanale, nel rispetto delle norme di legge. Per tali lavori l'azienda farà periodiche comunicazioni al Consiglio di Fabbrica.

3) Riduzione dell'orario di lavoro.

La durata massima dell'orario di lavoro è quella stabilita dalla legge con relative deroghe ed eccezioni.

Fermo restando che nulla viene innovato alle disposizioni legislative relative all'orario di lavoro, la durata dell'orario normale contrattuale resta confermata in 40 ore settimanali.

Nel confermare la normativa di cui al precedente punto 1) del presente articolo, l'orario di lavoro è ridotto di 40 ore in ragione d'anno.

Alla sopraindicata riduzione dell'orario di lavoro annua si aggiunge una riduzione in ragione d'anno di 8 ore a partire dal 1° gennaio 1989, e di ulteriori 8 ore dal 1° gennaio 1990.

Per il settore del fibro-cemento l'ulteriore riduzione annua dell'orario di lavoro decorrerà per le prime 8 ore dal 1° luglio 1989 e per le successive 8 ore dal 1° maggio 1990.

A decorrere dal 1° giugno 1992, in aggiunta a quanto sopra, verranno riconosciute ai lavoratori giornalieri e su due turni ulteriori 4 ore di riduzione in ragione di anno di servizio e ai lavoratori turnisti su tre turni ulteriori 8 ore. Con decorrenza 1 giugno 1993 ai predetti lavoratori verranno riconosciute, con le stesse modalità, ulteriori 4 ore in ragione d'anno.

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

Le Aziende potranno eventualmente stabilire previo esame con la RSU 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.

A decorrere dal 1° gennaio 1995 i gruppi di 8 ore di riduzione di orario annuo effettivamente fruiti in corso d'anno non saranno inferiori al numero di 6 e, ove non utilizzati entro il 31 dicembre saranno soggetti a decadenza. L'azienda, con la RSU, procederà di norma nel mese di ottobre di ciascun anno a verificare la fruizione degli stessi permessi. Nel corso della predetta verifica, per i permessi che risultassero non fruiti, le parti adotteranno soluzioni coerenti con le esigenze tecnico-produttive dell'azienda, fermo restando che il loro effettivo godimento non potrà aver luogo oltre il 31 marzo dell'anno successivo.

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.

Chiarimenti a verbale.

- 1) Resta convenuto che le riduzioni di orario annuo di cui sopra, per tutti i settori, assorbono, fino a concorrenza, eventuali trattamenti extracontrattuali in materia di permessi e ferie, salvo quelli concessi a titolo di nocività del lavoro, nonché quanto previsto dal Protocollo 22 gennaio 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 marzo 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 organizzative delle Aziende.

Le Aziende potranno eventualmente stabilire, previo esame congiunto con il Consiglio di fabbrica, 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 undicesimo dei permessi di cui al comma 1 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.

I permessi non usufruiti entro l'anno di maturazione non saranno più fruibili e saranno pagati con la retribuzione (minimo tabellare, eventuale superminimo, indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici d'anzianità, premio di produzione (1) e, per i cottimisti, la percentuale minima di cottimo) in atto al 31 dicembre di ogni anno.

Per quanto riguarda le due festività la cui celebrazione ha luogo nella prima domenica dei mesi di giugno e di novembre (2 giugno e 4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Art. 8 - 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 RD 6 dicembre 1923, n. 2657, e nei successivi provvedimenti aggiuntivi e modificativi.

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 artt. 60, 82 e 103 (lavoro supplementare, straordinario, festivo e notturno) riguardanti la regolamentazione degli operai, intermedi e 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 giornaliere)	mensile pari al lavoratore continuo	dopo le 40 ore settimanali	dopo le 48 ore sett.li
- 45 ore settimanali (9 ore giornaliere)	mensile pari al lavoratore continuo più 1/175 per le ore da 41 a 45 sett.li	dopo le 45 ore settimanali	dopo le 54 ore sett.li
- 50 ore settimanali (10 ore giornaliere)	mensile pari al lavoratore continuo più 1/175 per le ore da 41 a 50 sett.li	dopo le 50 ore settimanali	dopo le 60 ore sett.li
- 60 ore settimanali (10 ore giornaliere per 6 giorni oppure 12 ore giornaliere per 5 giorni)	mensile pari al lavoratore continuo più 1/175 per le ore da 41 a 60 sett.li	dopo le 60 ore settimanali	dopo le 72 ore sett.li

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 13a mensilità e dei trentesimi relativi all'indennità sostitutiva del preavviso e al trattamento di fine rapporto, si fa riferimento a una media retributiva mensile pari a 22 giornate calcolate in base all'orario giornaliero contrattuale singolarmente assegnato.

Chiarimento a verbale.

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.

Art. 9 - Contratto di lavoro a tempo determinato.

L'assunzione del lavoratore può essere fatta anche con prefissione di termine in base alle norme e alle condizioni di trattamento previste dalla legge 18 aprile 1962, n. 230 e successive modifiche e integrazioni.

Ferma restando la possibilità di ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato nei casi previsti dalla legge (legge n. 230/62 e art. 8 bis, legge n. 79/83) e dagli accordi interconfederali vigenti in materia, l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro è consentita ai sensi e per gli effetti dell'art. 23, legge 28 febbraio 1987, n. 56. Nelle seguenti ipotesi aggiuntive:

1) per l'esecuzione di un'opera e/o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo;

- 2) per sostituire lavoratori assenti per ferie o in aspettativa;
- 3) per punte di più intensa attività dovute a particolari richieste di mercato, anche stagionali, o per particolari commesse.

Il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratto di lavoro a termine per le ipotesi sopra indicate è pari al 10% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'unità produttiva.

Qualora se ne ravvisi la necessità, la percentuale di lavoratori assunti con contratto a termine nonché le ipotesi che consentono le sopraddette assunzioni possono essere applicate, con accordo sindacale (tra azienda e RSU, entrambe assistite dalle Organizzazioni territoriali competenti), in funzione delle specifiche esigenze aziendali.

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

Art. 10 - Lavoro a tempo parziale.

Le parti convengono che i rapporti di lavoro a tempo parziale dovranno corrispondere ed essere funzionali ad esigenze di flessibilità della forza lavoro, essere compatibili con l'organizzazione del processo produttivo e diretti, nel contempo, a cogliere esigenze individuali dei lavoratori.

Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con un orario ridotto rispetto a quello stabilito dall'art. 6 del presente contratto.

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

- a) volontarietà di entrambe le parti;
- b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere;
- c) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso, secondo principi di proporzionalità.

Le parti esprimono l'intendimento di valorizzare il rapporto di lavoro a tempo parziale.

In riferimento alle norme di legge in materia, le parti riconoscono che a fronte di specifiche esigenze organizzative, l'Azienda potrà richiedere ai lavoratori a tempo parziale prestazioni eccedenti l'orario di lavoro concordato sempreché dette prestazioni abbiano carattere eccezionale e trovino giustificazione in ragioni obiettive e non permanenti.

Art. 11 - Determinazione quote orarie.

Il calcolo per stabilire la retribuzione oraria si farà dividendo la retribuzione mensile del lavoratore continuo (ivi compresa l'indennità di contingenza) per 175.

Art. 12 - Aumenti retributivi e minimi tabellari contrattuali.

I minimi tabellari contrattuali in vigore al 31 gennaio 1991 sono incrementati, a partire dalle date sottoriportate, dei seguenti importi lordi mensili:

Gruppi	dall'1.1.95	dall'1.11.95	dall'1.5.1996	Tot. aumenti
A Super	90.440	45.220	90.440	226.100
A	82.500	41.250	82.500	206.250
B	68.820	34.420	68.820	172.060
C Super	63.090	31.540	63.090	157.720
C	60.000	30.000	60.000	150.000
D	56.030	28.010	56.030	140.070
E	50.295	25.145	50.295	125.735
F	44.120	22.060	44.120	110.300

Pertanto i minimi tabellari mensili relativi a ciascun gruppo, e valevoli per tutti i settori alle date sopraindicate, sono quelli cui alla allegata tabella che costituiscono parte integrante, a tutti gli effetti, del presente contratto.

Per gli appartenenti alla categoria dei quadri, in aggiunta al trattamento economico previsto per il Gruppo A super, è stabilita la corresponsione di un'indennità di funzione il cui importo è elevato, con decorrenza dal 1° febbraio 1991, a lire 80.000 lorde mensili.

Agli appartenenti al Gruppo F viene confermato l'importo, istituito con il CCNL 21 luglio 1979, di lire 15.000 mensili, corrisposto quale "superminimo collettivo di gruppo" da valere agli effetti di tutti gli istituti contrattuali come paga base.

TABELLA DEI MINIMI MENSILI CONTRATTUALI

Gruppi	In vigore dall'1.1.95	In vigore dall'1.11.95	In vigore dall'1.5.96	Scala parametricale
A Super	1.292.150	1.337.350	1.427.800	205
A	1.178.700	1.219.950	1.302.450	187
B	983.300	1.017.700	1.086.550	156
C Super(*)	901.350	932.850	995.950	143
C	857.250	887.250	947.250	136
D	800.500	828.500	884.550	127
E	718.600	743.750	794.050	114
F(**)	630.350	652.400	696.550	100

(*) dal 1° maggio 1991;

(**) agli appartenenti al Gruppo F è riconosciuto l'importo istituito con il CCNL 21 luglio 1979 di lire 15.000 mensili quale "superminimo collettivo di gruppo" da valere agli effetti di tutti gli istituti contrattuali come paga base. Tale importo fa parte della base di computo dell'indennità di contingenza a decorrere dalla variazione del mese di maggio 1987.

Norma transitoria.

UNA TANTUM

Ai lavoratori in forza alla data della stipula del presente contratto verrà corrisposta un'erogazione forfettaria di lire 250.000 lorde suddivisibili in quote mensili.

Tale importo verrà erogato con la retribuzione del mese di ottobre.

Ai lavoratori il cui rapporto di lavoro viene risolto precedentemente al 31 dicembre 1994 l'azienda tratterrà le quote mensili, o loro frazioni, erogate e non maturate, dalle competenze dovute. Per i lavoratori assunti successivamente alla data di stipulazione del presente contratto collettivo le quote mensili, o frazioni, di una tantum saranno erogate nel mese di dicembre.

L'importo forfettario di cui sopra non sarà considerato utile ai fini dei vari istituti contrattuali e della determinazione del trattamento di fine rapporto.

Le giornate di assenza dal lavoro per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio e congedo matrimoniale, che interverranno nel periodo 1° ottobre - 31 dicembre 1994, che daranno luogo al pagamento di indennità a carico dell'Istituto competente e di reintegrazione a carico delle aziende, saranno considerate utili ai fini della maturazione dell'importo di cui sopra.

Ai lavoratori, che in forza alla data di stipulazione del presente contratto godano dei trattamenti di Cassa integrazione guadagni (ordinaria o straordinaria) e di riduzione dell'orario di lavoro per contratti di solidarietà, le quote mensili di una tantum o le sue frazioni, saranno erogate dall'Istituto competente secondo le disposizioni vigenti in materia.

Art. 13 - Indennità di contingenza - EDR.

A seguito dei protocolli tra Governo e parti sociali del 10 dicembre 1991, 31 luglio 1992 e 23 luglio 1993, con i quali le parti hanno concordemente preso atto della cessazione del sistema di indicizzazione dei salari secondo quanto previsto dalla legge 13 luglio 1990, n. 191, le misure dell'indennità di contingenza - ai fini della retribuzione dei lavoratori - rimangono consolidate negli importi a questo titolo erogati nel mese di novembre 1991.

A decorrere dal 1° gennaio 1993, ai sensi del protocollo 31 luglio 1992, è corrisposta a tutti i lavoratori una somma forfettaria a titolo di Elemento Distinto dalla Retribuzione di lire 20.000 mensili per 13 mensilità a copertura dell'intero periodo 1992-1993, che resterà allo stesso titolo acquisito per il futuro nella retribuzione.

Per l'indennità di contingenza relativa al periodo pregresso alla data dei protocolli sopra richiamati si fa riferimento alla legge 26 febbraio 1986, n. 38 nonché agli accordi interconfederali regolanti la materia e alle specifiche norme del CCNL 21 luglio 1979 e 6 luglio 1983.

Art. 14 - Aumenti periodici di anzianità.

Le parti convenendo sull'opportunità di pervenire a una nazionalizzazione della retribuzione con la deindicizzazione di taluni elementi retributivi, concordano di modificare come segue, a far data dal 1° gennaio 1980, la disciplina relativa agli aumenti periodici di anzianità prevista dal CCNL 30 aprile 1976.

Il lavoratore per ogni biennio di anzianità di servizio maturato presso la stessa Azienda - salvo quanto previsto dal penultimo comma dell'art. 27

(trasferimenti) ha diritto, indipendentemente da ogni aumento di merito, alla maturazione di 5 aumenti periodici biennali complessivi di importo mensile pari ai valori sottoindicati:

Gruppi Valori unitari scatti

A Super	27.630
A	24.170
B	19.595
C Super	17.960
C	16.985
D	16.200
E	14.920
F	13.815

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

In caso di passaggio di gruppo, il lavoratore manterrà l'importo in cifra degli aumenti periodici già maturati e avrà quindi il diritto a maturare ulteriori aumenti periodici, nella misura fissata per il nuovo gruppo di appartenenza, fino al raggiungimento dell'importo massimo previsto per il nuovo gruppo di appartenenza ivi compreso l'importo maturato nel gruppo di provenienza.

L'importo massimo maturabile a titolo di aumenti periodici di anzianità è pari a 5 volte l'importo unitario previsto per il gruppo di appartenenza.

La differenza che viene a determinarsi - a seguito del passaggio di gruppo - tra il valore massimo maturabile previsto per il gruppo di acquisizione, a titolo di aumenti periodici di anzianità, e quanto già maturato allo stesso titolo al momento della maturazione del 5° aumento periodico sarà corrisposta in concomitanza con l'erogazione di detto 5° aumento periodico.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di gruppo verrà considerata utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

Gli aumenti periodici di anzianità non possono essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né questi possono essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

Disposizioni transitorie.

I. In relazione alla modifica apportata agli artt. 54. 80 e 107 del CCNL 30 aprile 1976 (compimento del 20° anno di età) concernente il diritto alla maturazione degli aumenti periodici di anzianità, le parti convengono che per il personale già in forza al 21 luglio 1979 e che alla stessa data risulta di età pari o inferiore agli anni 20, ai fini della maturazione del primo aumento periodico, si terrà conto della anzianità conseguita a partire dal 1° gennaio 1979.

II. Norme applicative per il passaggio dalla precedente alla nuova normativa:

1) Operai.

La nuova normativa sarà attuata a partire dal 1° gennaio 1980 per i

lavoratori assunti dalla stessa data, mentre per gli operai già in forza al 21 luglio 1979, o assunti successivamente a tale data nel corso dell'anno 1979, la nuova normativa troverà applicazione a seconda delle anzianità dei lavoratori al 31 dicembre 1979.

Gli aumenti periodici che matureranno fino alla data di applicazione della nuova normativa - le cui date sono indicate, a seconda dell'anzianità dei lavoratori al 31 dicembre 1979, ai successivi punti a), b) e c) - saranno calcolati secondo le norme previste dal precedente regime contrattuale (nel numero e nella misura percentuale) facendo riferimento ai minimi tabellari in vigore al 31 dicembre 1978.

a) Operai che al 31 dicembre 1979 abbiano maturato tutti e 5 gli aumenti periodici di anzianità secondo quanto previsto dal precedente regime contrattuale:

A partire dal 1° gennaio 1980 (per i lavoratori che al 31 dicembre 1978 anno già maturato tutti e 5 gli aumenti periodici previsti dalla precedente normativa o a un anno data dalla maturazione del 5° aumento periodico di cui alla precedente normativa, qualora lo stesso maturi nel corso del 1979) al lavoratore verrà riconosciuto il primo aumento periodico, nel valore unitario previsto per il gruppo di appartenenza di cui al comma 2 del presente articolo, con l'assorbimento di quanto già percepito a titolo di aumenti periodici di anzianità secondo il regime contrattuale 30 aprile 1976. L'anzianità utile per la maturazione dei successivi aumenti periodici biennali, previsti dalla normativa di cui al comma 2 e successivi del presente articolo, decorrerà dal 1° gennaio 1980, o dal 1° giorno del mese successivo a quello della maturazione del 1° aumento periodico, per coloro che hanno maturato, nel corso del 1979, il 5° aumento periodico secondo la precedente normativa.

b) Operai che al 31 dicembre 1979 abbiano maturato da 1 a 4 aumenti periodici di anzianità secondo quanto previsto dal precedente regime contrattuale:

A partire dal 1° gennaio 1981 al lavoratore verrà riconosciuto il 1° aumento periodico, nel valore unitario previsto per il gruppo di appartenenza di cui al comma 2 del presente articolo, con l'assorbimento di quanto già percepito a titolo di aumenti periodici di anzianità secondo il regime contrattuale 30 aprile 1976 l'anzianità utile per la maturazione dei successivi aumenti periodici biennali, previsti dalla normativa di cui al comma 2 e successivi del presente articolo, decorrerà dal 1° gennaio 1981.

c) Operai che al 31 dicembre 1979 non abbiano maturato alcun aumento periodico biennale:

A partire dal 1° gennaio 1982 al lavoratore verrà riconosciuto il 1° aumento periodico, nel valore unitario previsto per il gruppo di appartenenza di cui al comma 2 del presente articolo, con l'assorbimento di quanto già percepito a titolo di aumenti periodici di anzianità secondo il regime contrattuale 30 aprile 1976.

L'anzianità utile per la maturazione dei successivi aumenti periodici biennali, previsti dalla normativa di cui al comma 2 e successivi del presente articolo, decorrerà dal 1° gennaio 1982.

Norma comune ai precedenti punti a), b), c).

In caso di passaggio di gruppo, effettuato prima dell'applicazione della

nuova normativa degli aumenti periodici di anzianità, verranno seguite le norme previste dal precedente regime contrattuale con riferimento ai minimi tabellari in vigore al 31 dicembre 1978.

I passaggi di gruppo, che interverranno successivamente all'applicazione della nuova normativa, sono regolati dal comma 4 e successivi del presente articolo.

2) Impiegati e intermedi.

Gli impiegati in forza al 21 luglio 1979, manterranno in cifra gli importi degli aumenti periodici già maturati alla stessa data e avranno diritto alla maturazione di ulteriori aumenti periodici biennali, secondo gli importi mensili sottoindicati, nei limiti di un numero complessivo di aumenti periodici pari a 14, ivi compresi quelli relativi all'importo congelato in cifra al 21 luglio 1979:

Gruppo A e A Super	33.200
Gruppo B	28.900
Gruppo C	25.915
Gruppo D	25.615
Gruppo E	24.550

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di gruppo verrà considerata utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

Per determinazione del numero degli aumenti periodici di anzianità utili a ricavare, per differenza, il numero degli eventuali ulteriori aumenti periodici che il lavoratore ha diritto a maturare per raggiungere il numero complessivo di 14 aumenti periodici biennali previsti, si procede come segue:

- il numero degli aumenti periodici di anzianità maturati nel gruppo di appartenenza al 21 luglio 1979 resta inalterato;
- il solo importo congelato, relativo agli aumenti periodici eventualmente maturati in gruppi diversi da quello di appartenenza al 21 luglio 1979, compresi gli aumenti periodici congelati in virtù degli accordi interconfederali 14 giugno 1952 e 12 giugno 1954, sarà tradotto in un numero di aumenti periodici da aggiungere al numero di quelli di cui al precedente comma, dividendo l'importo medesimo per il valore unitario dell'aumento periodico in vigore al 1° gennaio 1979 per il gruppo di appartenenza. L'eventuale frazione risultante dalla suddetta operazione verrà arrotondata all'unità per difetto qualora risulti inferiore o pari allo 0,50 o per eccesso qualora risulti superiore allo 0,50.

Ferme restando le situazioni già regolate in base alle norme dei precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro, per i passaggi di gruppo che avverranno dal 1° agosto 1979 in poi e relativi a impiegati e intermedi in forza al 21 luglio 1979, gli eventuali aumenti periodici già maturati saranno riportati in cifra. Il lavoratore avrà quindi diritto a maturare ulteriori aumenti periodici biennali, nella misura fissata per il gruppo di acquisizione, e indicata al comma 1 del presente punto 2), fino al raggiungimento di n. 14 aumenti periodici biennali, ivi compreso il numero degli aumenti periodici riportato in cifra.

Norma transitoria.

Per gli impiegati e gli intermedi assunti nel periodo dal 22 luglio 1979

al 31 dicembre 1979 troverà applicazione, con decorrenza dalla data di assunzione, la normativa generale di cui al presente articolo, che prevede la maturazione di 5 aumenti periodici biennali complessivi di importo pari ai valori indicati al comma 2 del presente art. 14.

Art. 15 - Passaggi di qualifica.

Il passaggio di qualifica non costituisce di per sé risoluzione del rapporto di lavoro.

1) Nel caso di passaggio dalla qualifica operaia a quella intermedia o impiegatizia o dei quadri, l'anzianità di servizio prestato nella qualifica operaia è utile agli effetti dei sottoelencati istituti e con le norme di seguito indicate:

A) Ferie, trattamento malattia o infortunio, preavviso dimissioni.

Ai soli effetti della commisurazione degli istituti contrattuali riguardanti: ferie, trattamento malattia o infortunio, preavviso di licenziamento e di dimissioni agli appartenenti alla qualifica intermedia o impiegatizia o dei quadri, provenienti dalla qualifica operaia, sarà considerata come anzianità utile quella conseguita nella qualifica di provenienza presso la stessa Azienda.

Tale riconoscimento avrà luogo soltanto per i passaggi alla qualifica intermedia o impiegatizia intervenuti dal 1° gennaio 1973 in poi. Per i dipendenti dalle industrie della calce e del gesso, tale riconoscimento decorrerà dal 1° aprile 1973.

Chiarimento a verbale.

Agli effetti della commisurazione degli istituti contrattuali di cui al comma 1 del presente punto A), agli appartenenti alla qualifica intermedia già in servizio al 30 giugno 1949 e che lo siano tuttora, l'anzianità maturata come operaio precedentemente al passaggio alla qualifica intermedia, sarà riconosciuta al 100% del servizio da ciascuno effettivamente prestato come operaio dal 1° gennaio 1937 alla data dell'effettivo passaggio, indipendentemente dalla risoluzione o meno del rapporto di lavoro.

B) Aumenti periodici di anzianità.

Ferme restando le situazioni già regolate in base alle norme dei precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro, per i passaggi alla qualifica intermedia o impiegatizia o dei quadri, che avverranno dal 21 luglio 1979 in poi, gli aumenti periodici di anzianità maturati nella qualifica operaia saranno riportati in cifra. Il lavoratore avrà quindi diritto a maturare ulteriori aumenti periodici nella misura fissata per il gruppo di acquisizione fino al raggiungimento di un importo massimo maturabile (ivi compreso il riporto in cifra), a titolo di aumenti periodici di anzianità, pari a 5 volte l'importo unitario per il gruppo di appartenenza indicato al comma 2 dell'art. 14 (aumenti periodici di anzianità).

L'eventuale frazione di biennio in corso di maturazione all'atto del passaggio alla qualifica intermedia o impiegatizia o dei quadri verrà considerata utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

Per il caso di passaggio di qualifica che comporti contemporaneo passaggio di gruppo si fa riferimento al comma 4 e successivi dell'art. 14 (aumenti periodici di anzianità).

2) Nel caso di passaggio dalla qualifica intermedia a quella impiegatizia o dei quadri, l'anzianità di servizio prestato nella qualifica intermedia è utile agli effetti dei sottoelencati istituti e con le norme di seguito indicate:

A) Ferie trattamento malattia o infortunio, preavviso, dimissioni.

Ai soli effetti della commisurazione degli istituti contrattuali riguardanti: ferie, trattamento malattia o infortuni, preavviso di licenziamento e di dimissioni, ai quadri o agli impiegati provenienti dalla qualifica intermedia, sarà considerata come anzianità utile quella riconosciuta nella qualifica di provenienza presso la stessa Azienda.

Tale riconoscimento avrà luogo soltanto per i passaggi alla qualifica impiegatizia intervenuti dal 1° gennaio 1973 in poi. Per i dipendenti dalle Aziende esercenti la produzione della calce e del gesso, tale riconoscimento decorrerà dal 1° aprile 1973.

B) Aumenti periodici di anzianità.

Ferme restando le situazioni già regolate in base alle norme dei precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro, agli effetti degli aumenti periodici di anzianità, per i passaggi di qualifica che interverranno successivamente al 21 luglio 1979, si stabilisce quanto segue:

• appartenenza alla qualifica intermedia anteriormente al 21 luglio 1979:

In caso di passaggio alla qualifica impiegatizia o dei quadri verrà riportato in cifra l'importo maturato a titolo di aumenti periodici di anzianità nella qualifica intermedia e il lavoratore avrà diritto alla maturazione di ulteriori aumenti periodici biennali secondo gli importi previsti all'art. 14, punto 2, comma 1, fino al raggiungimento di un numero massimo complessivo di 14 aumenti periodici, ivi compresi quelli maturati nella qualifica di provenienza e riportati in cifra.

L'eventuale frazione di biennio in corso di maturazione all'atto del passaggio alla qualifica impiegatizia verrà considerata utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

• acquisizione della qualifica intermedia posteriormente al 21 luglio 1979:

In caso di passaggio alla qualifica impiegatizia o dei quadri, al lavoratore verranno applicate le norme stabilite, agli effetti degli aumenti periodici, per il passaggio dalla qualifica operaia a quella intermedia o impiegatizia di cui al punto 1), capoverso B, del presente articolo, che qui si intendono integralmente richiamate.

Art. 16 - Premio di risultato.

Secondo quanto stabilito dal Protocollo 23 luglio 1993, i cui contenuti ripresi nelle "Disposizioni generali dal sistema contrattuale" del presente contratto si intendono interamente richiamati in questo articolo, la contrattazione aziendale potrà svolgersi - tra le parti

espressamente indicate in dette "Disposizioni generali" sotto il titolo "Contrattazione aziendale ai fini della determinazione di un premio annuale di risultato che sarà collegato a parametri e obiettivi di produttività, redditività e/o altri indicatori ravvisati rilevanti agli effetti del miglioramento dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione, concernenti l'azienda nel suo complesso, concordati tra le parti.

L'erogazione del premio di risultato, essendo di natura variabile, deriverà dal conseguimento degli obiettivi concordati.

Le erogazioni dovranno consentire l'applicazione dello specifico trattamento contributivo-previdenziale di cui al Protocollo 23 luglio 1993, ove necessario attraverso l'adeguamento delle soluzioni pattuite alla normativa di legge se sopravvenuta.

Gli accordi aziendali o di gruppo avranno durata quadriennale e potranno avere incidenza economica e dar luogo ad erogazioni non prima del mese di giugno 1996.

Le parti (azienda, RSU e OSL), agli effetti della contrattazione aziendale e dei suoi obiettivi, valuteranno, in apposito incontro preventivo che costituirà momento di ulteriore articolazione del sistema di relazioni industriali, la situazione dell'azienda, la redditività, la competitività e le sue prospettive di sviluppo.

Le predette valutazioni, in sede aziendale o di gruppo, dovranno essere svolte con riferimento al quadro delle compatibilità e delle specificazioni, confacenti per le aziende dei settori disciplinati dal presente contratto, dei parametri di produttività e di redditività di cui al comma 1 del presente articolo, che saranno esaminati dalle parti stipulanti in apposito incontro da tenere nel mese di aprile 1995.

La contrattazione aziendale si svolgerà senza iniziative unilaterali delle parti durante i due mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza degli accordi aziendali da rinnovare e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle richieste. L'azienda che riceve la proposta di rinnovo darà riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento della proposta stessa.

Dall'entrata in vigore del presente CCNL non trova più applicazione la disciplina di cui all'art. 15 del CCNL 31 gennaio 1991. Gli importi in misura fissa aziendalemente corrisposti rimangono consolidati (1) e congelati nelle cifre in essere alla stessa data e non saranno più oggetto di successiva contrattazione.

(1) Gli importi mensili consolidati al 1° settembre 1994, oltre che per le ore di effettiva prestazione vanno computati anche ai fini delle ferie, delle festività nazionali e infrasettimanali, dell'indennità sostitutiva del preavviso, del trattamento di fine rapporto della gratifica natalizia o 13a mensilità, dei permessi retribuiti concessi a qualsiasi titolo nonché per le ore di assemblea retribuite ai sensi di legge e ai fini del trattamento integrativo economico in caso di malattia o infortunio.

Eventuali premi variabili ovvero parti variabili dei premi stessi in atto alla data di entrata in vigore del presente contratto manterranno invece le loro caratteristiche di variabilità fino all'atto dell'istituzione del Premio annuale di risultato. Le parti ne potranno concordare forme e modi diversi di corresponsione senza oneri per le aziende e senza svantaggi per i lavoratori in occasione del negoziato sul Premio annuale di risultato.

Nota a verbale.

Per la realizzazione degli impegni concordati tra le parti sociali e Governo e di cui al Protocollo 23 luglio 1993, gli accordi aziendali prevederanno clausole di adeguamento alle norme di legge che verranno emanate in attuazione dei suddetti impegni nel rispetto del principio dell'invarianza dei costi e dei benefici.

Art. 17 - Mensa.

Fatte salve le situazioni in atto e considerata sia la struttura dei settori sia la varietà delle situazioni di fatto che non consentono di pervenire a una regolamentazione uniforme dell'istituto, si conviene che la possibilità di attuazione del servizio di mensa sarà affrontata onde pervenire a idonee soluzioni aziendali o locali.

Pertanto, nelle unità produttive, comprese le sedi centrali, con almeno 125 dipendenti, le Direzioni e i Consigli di fabbrica si incontreranno al fine sopra indicato, tenendo conto delle situazioni obiettive nelle singole unità produttive quali, ad esempio, la distanza dello stabilimento rispetto alla residenza della prevalenza dei lavoratori, il rapporto tra maestranze in forza e lavoratori che utilizzino il servizio, ecc.

Nelle unità produttive, comprese le sedi centrali, dove sarà realizzata la mensa, il concorso delle Aziende al costo del pasto non sarà inferiore al 50%.

In tutti gli stabilimenti ove sarà istituita la mensa, al lavoratore che non partecipi alla medesima per cause dipendenti dalle esigenze di servizio o da accertati motivi di salute verrà corrisposta un'indennità sostitutiva nella misura di L. 100 per ogni giorno di presenza.

Tale indennità assorbe sino a concorrenza quanto aziendalemente corrisposto allo stesso titolo.

Agli addetti del settore cemento, appartenenti a unità con meno di 125 dipendenti, sarà riconosciuta un'indennità sostitutiva di mensa per ogni giorno di presenza in misura percentuale dell'indennità sostitutiva aziendalemente erogata ai lavoratori appartenenti a unità produttive con più di 125 addetti.

Tale percentuale viene definita nel 34% dell'indennità aziendalemente in vigore al 1° aprile 1987, nel 67% dell'indennità aziendalemente in vigore al 1° aprile 1988, nel 100% dell'indennità aziendalemente in vigore al 1° aprile 1989.

L'indennità come sopra definita assorbe sino a concorrenza quanto aziendalemente corrisposto allo stesso titolo alle scadenze sopra ricordate.

Nota a verbale.

La presente normativa non modifica le situazioni in atto derivanti dalla applicazione di accordi aziendali e di gruppo.

Dette situazioni restano confermate.

Art. 18 - Tredicesima mensilità o gratifica natalizia.

L'Azienda, normalmente 5 giorni prima di Natale, corrisponderà a tutti i lavoratori dipendenti (operai, intermedi, impiegati) una gratifica natalizia nella misura di una mensilità di retribuzione globale di fatto (per gli importi del premio di produzione nei limiti e secondo le previsioni di cui all'art. 15, parte A, commi 7 e 8).

Per i cottimisti si farà riferimento al guadagno medio delle due ultime quindicine o delle quattro ultime settimane.

I periodi di assenza per malattia o infortunio, entro i limiti contrattuali della conservazione del posto, non si detrarranno dal computo della gratifica natalizia.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, al lavoratore saranno corrisposti tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'Azienda. Agli effetti di cui sopra la frazione di mese non superiore ai 15 giorni non va considerata, mentre va considerata come mese intero la frazione di mese superiore ai 15 giorni.

Art. 19 - Trattamento di fine rapporto.

Con riferimento al disposto di cui al comma 2 dell'art. 2120 C.C., la retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al comma 1 dell'art. 2120 C.C. a partire dal 1° luglio 1983 è quella composta esclusivamente dalle somme corrisposte a specifico titolo di:

- minimo tabellare contrattuale;
- indennità di contingenza (secondo quanto stabilito dalla legge 297/82);
- aumenti periodici di anzianità;
- superminimi e altre analoghe eccedenze mensili rispetto al minimo tabellare contrattuale;
- premio di produzione (per gli importi del premio di produzione nei limiti e secondo le previsioni di cui all'art. 15, parte A, commi 7 e 8).
- maggiorazioni per turni avvicendati;
- maggiorazione per lavoro notturno a carattere continuativo;
- 13a mensilità ed eventuali ulteriori mensilità corrisposte aziendalmente;
- cottimi;
- indennità di cassa;
- indennità sostitutiva di mensa;
- indennità di funzione.

Gli elementi suindicati saranno computati agli effetti della determinazione della quota annua anche nei casi di assenza dal lavoro previsti dal comma 3 dell'art. 2120 C.C.

La quota annua, ottenuta dividendo per 13,5 i sopra riportati elementi retributivi corrisposti nell'anno nella seguente tabella:

Settore cemento e lavorazioni promiscue.

	fino al	dal	dal
	31.12.84	1.1.85	1.1.86
1) lavoratori cui si applica la disciplina speciale parte I	22/30	24/30	27/30
2) lavoratori cui si applica la disciplina speciale parte II	25/30	27/30	30/30
3) lavoratori cui si applica la			

disciplina speciale parte III 30/30 30/30 30/30

A decorrenza dal 1° gennaio 1987 la quota annua sarà pari a 30/30 per tutti i lavoratori.

Settore fibro-cemento, calce e gesso.

	fino al 31.12.85	dal 1.1.86	dal 1.1.87
1) lavoratori cui si applica la disciplina speciale parte I	22/30	24/30	27/30
2) lavoratori cui si applica la disciplina speciale parte II	25/30	27/30	30/30
3) lavoratori cui si applica la disciplina speciale parte III	30/30	30/30	30/30

A decorrere dal 1° gennaio 1988 la quota annua sarà pari a 30/30 per tutti i lavoratori.

Chiarimento a verbale.

Ai sensi dell'art. 5 della legge 29 maggio 1982, n. 297, l'indennità di anzianità, maturata al 31 maggio 1982 dai lavoratori in forza a tale data, è determinata sulla base delle disposizioni di cui agli artt. 66, 91 e 116 del CCNL 21 luglio 1979.

Norma transitoria.

Per i lavoratori che erano in forza il 21 luglio 1979 il trattamento di fine rapporto è costituito da quanto di loro competenza, in applicazione delle norme del presente articolo e dalla somma già percepita al netto di ogni ritenuta nella misura prevista dalla nota a verbale di cui agli artt. 66, 91 e 116 del CCNL 21 luglio 1979.

Art. 20 - Indennità zona malarica.

Al lavoratore destinato o trasferito dall'Azienda da zona non malarica in zona malarica - riconosciuta come tale in ciascuna provincia dalle competenti autorità - la corresponsione di un'indennità è condizionata alle disposizioni di legge e la misura di essa, in quanto dovuta, verrà fissata con accordi stipulati tra le Organizzazioni territoriali competenti.

Art. 21 - Congedo matrimoniale.

Ai lavoratori di ambo i sessi che abbiano superato il periodo di prova verrà concesso, in occasione del loro matrimonio, un periodo della durata di 15 giorni consecutivi di calendario, con decorrenza del trattamento economico che avrebbero percepito se avessero lavorato secondo l'orario normale.

Il congedo non potrà essere computato nel periodo di ferie annuali né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta del congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore con un preavviso di almeno 6 giorni dal suo inizio e dovrà essere documentata.

Il congedo matrimoniale è dovuto anche in caso di dimissioni per contrarre matrimonio.

Per quanto non previsto nel presente articolo, per gli intermedi e per gli operai, si fa richiamo al contratto collettivo di lavoro interconfederale 31 maggio 1941.

Il trattamento, come sopra corrisposto dall'Azienda, assorbe, fino a concorrenza dello stesso, quello previsto dalle vigenti norme generali in materia e quello riservato agli intermedi e agli operai dal contratto collettivo di lavoro interconfederale sopra richiamato.

Il trattamento economico spetta ai lavoratori occupati quando gli stessi fruiscano effettivamente del congedo.

Tuttavia si farà luogo ugualmente alla corresponsione della retribuzione per il periodo di congedo matrimoniale, quando il lavoratore, ferma restando l'esistenza del rapporto di lavoro, si trovi per giustificato motivo sospeso o assente.

Qualora intervenissero in avvenire norme di carattere generale per la disciplina della stessa materia, il trattamento stabilito dal presente articolo sarà assorbito e sostituito, fino a concorrenza, dal trattamento che sarà disposto con dette norme. Il matrimonio dovrà essere documentato con la presentazione del relativo certificato entro 30 giorni dalla sua celebrazione.

Art. 22 - Malattia e infortunio non sul lavoro.

In caso di interruzione del servizio, dovuta a causa di malattia e infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo di 14 mesi di calendario, raggiunti anche con più periodi di assenza, nell'ambito dei 30 mesi di calendario immediatamente precedenti.

Scaduti i termini della conservazione del posto senza che il lavoratore abbia ripreso servizio, l'Azienda può risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere il servizio, il lavoratore stesso può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto. Ove ciò non avvenga e l'Azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso a tutti gli effetti.

Durante la conservazione del posto ai lavoratori assenti per cause di malattia o infortunio non sul lavoro sarà riconosciuto da parte della Azienda, nell'ambito del periodo contrattuale di conservazione del posto, un trattamento economico fino al raggiungimento delle seguenti misure della retribuzione (minimo tabellare, eventuale superminimo, indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità e, per i cottimisti, il guadagno medio di cottimo), aumentata del premio di produzione (per gli importi del premio di produzione nei limiti e secondo le previsioni di cui all'art. 15, parte A, commi 7 e 8), nonché della maggiorazione media per lavoro a turno, per coloro che lavorano a turni avvicendati in via

continuativa:

a) per anzianità di servizio fino a 10 anni compiuti:

- 100% per i primi 6 mesi;
- 50% per ulteriori 6 mesi;

b) per anzianità di servizio oltre i 10 anni compiuti:

- 100% per i primi 8 mesi;
- 50% per ulteriori 4 mesi.

Ai fini del computo dei diversi scaglioni temporali a cui è commisurato il sopraddeito trattamento economico, l'Azienda cumulerà le assenze dovute a più eventi morbosi.

Per il lavoratore cui si applica la parte I e II del presente contratto il trattamento economico è corrisposto dall'Azienda con deduzione di tutte le somme cui il lavoratore ha diritto da parte dell'Istituto assicuratore ed è subordinato al riconoscimento delle malattie da parte dell'Istituto stesso. Resta inteso che per eventuali periodi di assenza, compresi nei limiti della conservazione del posto ma eccedenti i periodi cui è commisurato il trattamento economico contrattuale e per i quali il lavoratore dovesse aver diritto alle prestazioni economiche dell'INPS, le dette prestazioni verranno corrisposte al lavoratore stesso fermo restando che l'Azienda, in occasione dell'erogazione della gratifica natalizia o 13a mensilità, dedurrà i ratei di gratifica natalizia o 13a mensilità relativi ai periodi di assenza di cui trattasi.

L'Azienda recupererà nei confronti dei predetti lavoratori quanto corrisposto loro nel caso in cui l'erogazione dell'indennità di malattia da parte dell'Istituto assicuratore non abbia avuto luogo o venga a mancare per inadempienze del lavoratore stesso.

Fermi restando i succitati limiti per la conservazione del posto, il trattamento economico di cui sopra ricomincia ex novo, in caso di malattia intervenuta dopo un periodo di 6 mesi senza alcuna assenza per malattia, dal 30° giorno di ricovero ospedaliero e per le assenze per malattia iniziate dopo 12 mesi dal giorno in cui è cessato il diritto al trattamento economico del 100%. Nei predetti casi resta comunque stabilito che il trattamento economico al 100% non potrà eccedere i sei mesi nell'anno di calendario per gli appartenenti allo scaglione a) e gli 8 mesi nell'anno di calendario per gli appartenenti allo scaglione b).

Il trattamento economico previsto dal presente articolo non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali, provinciali, regionali o, comunque, derivanti da norme generali in atto o future, e assorbe fino a concorrenza le erogazioni eventualmente corrisposte dall'Azienda per detti trattamenti.

Le assenze per malattia o infortunio non sul lavoro, da comunicarsi alla Azienda all'inizio del normale orario di lavoro della stessa giornata in cui si verificano e comunque - in caso di giustificato motivo - non oltre il giorno successivo, dovranno essere documentate, salvo casi di forza maggiore mediante certificazione redatta dal medico della competente struttura sanitaria su apposito modulo da inoltrare all'Azienda nel più breve tempo possibile e comunque non oltre il terzo giorno dall'inizio della malattia. In caso di Tbc la certificazione concernente l'assenza verrà rilasciata dall'INPS.

L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'Azienda di norma entro la scadenza dell'iniziale periodo di assenza per malattia o infortunio non sul lavoro. Detta prosecuzione deve

essere attestata da successivi certificati medici che il lavoratore deve consegnare o far pervenire all'Azienda entro il secondo giorno dalla scadenza del periodo di assenza per malattia e infortunio non sul lavoro indicata nel certificato medico precedente.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, o in caso di ritardo oltre i termini sopraindicati, salvo il caso di forza maggiore, l'assenza si considera ingiustificato.

L'Azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore ai sensi delle vigenti disposizioni in materia, non appena ne abbia constatata l'assenza. A tal fine ogni mutamento del luogo di residenza durante il periodo di malattia o di infortunio non sul lavoro deve essere tempestivamente comunicato all'Azienda.

Il lavoratore assente per malattia è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro e per tutto il periodo della malattia, a trovarsi nel domicilio noto al datore di lavoro, disponibile per il suddetto controllo in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo dalle ore 10 alle ore 12 e dalle 17 alle 19.

Nel caso in cui disposizioni a livello nazionale e/o territoriale le visite di controllo siano effettuate in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno automaticamente adeguate.

L'Azienda darà comunicazione alle RSU, e mediante affissione ai lavoratori, delle nuove fasce orarie di reperibilità.

Sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni e accertamenti specialistici, nonché per le visite di controllo, di cui il lavoratore darà preventiva informazione all'Azienda.

Il lavoratore che, durante le fasce orarie come sopra definite, non sia reperito al domicilio noto al datore di lavoro, fatto salvo quanto previsto dal precedente comma, nonché per comprovate cause di forza maggiore, decade dal diritto al trattamento economico contrattuale nelle misure del 100% per i primi 10 giorni e del 50% per l'ulteriore periodo, esclusi i periodi di ricovero ospedaliero o già accertati da precedente visita di controllo, e il fatto costituisce inadempimento grave degli obblighi contrattuali sanzionabili ai sensi degli artt. 71, 94 e 116.

Nell'ipotesi in cui l'infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'Azienda di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte per il trattamento come sopra regolato, restando ad essa ceduta la corrispondente azione nei limiti del detto importo.

Chiarimenti a verbale.

- 1) Per i lavoratori cui si applica la parte I e II del presente contratto i ratei della gratifica natalizia corrisposti dall'istituto assicuratore saranno considerati utili ai fini del raggiungimento delle misure del trattamento economico di cui al presente articolo. Pertanto dalla gratifica natalizia di cui all'art. 18 (tredicesima mensilità o gratifica natalizia) non sarà effettuata alcuna detrazione per i periodi di assenza dal lavoro per malattia o infortunio non sul lavoro.
- 2) Al fine di consentire una più puntuale organizzazione dei turni di lavoro nel rispetto delle esigenze dell'impresa e dei singoli lavoratori, il lavoratore turnista assente per malattia avvertirà la Direzione del rientro in servizio o dell'eventuale prosecuzione dello stato di malattia, entro il giorno precedente il termine di rientro previsto

nella certificazione medica.

Art. 23 - Chiamata e richiamo alle armi.

In caso di chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, si fa riferimento alle disposizioni di cui al d.lgs. C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303 e al DPR 14 febbraio 1964, n. 237, artt. 77 e 81.

Per il richiamo alle armi si fa riferimento alla legge 3 maggio 1955, n. 370.

Le norme stabilite dal presente articolo si intendono completate da quanto contenuto nell'art. 38, lett. d) della legge 9 febbraio 1979, n. 38 recante norme sulla "cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo".

Il compimento di eventuali periodi di servizio militare per ferma volontaria, risolve il rapporto di lavoro, senza diritto di riconoscimento dell'anzianità relativa al periodo di tempo trascorso sotto le armi.

Art. 24 - Gravidanza e puerperio.

Per quanto attiene alla tutela fisica e al trattamento economico delle lavoratrici in stato di gravidanza e puerperio, si fa esplicito riferimento alle norme contenute nella legge 26 agosto 1950, n. 860 e successive modifiche (legge 30 dicembre 1971, n. 1204, DPR 25 novembre 1976, n. 1026, legge 9.12.77. n. 903).

Art. 25 - Assenze.

L'assenza deve essere comunicata all'Azienda all'inizio del normale orario di lavoro della stessa giornata in cui si verifica, e comunque - in caso di giustificato motivo - non oltre il giorno successivo. Essa deve essere giustificata dal dipendente entro le 48 ore successive al momento dell'inizio dell'assenza stessa, salvo comprovati motivi di impedimento.

Art. 26 - Permessi.

Salvo quanto disposto dagli artt. 37 (permessi per cariche sindacali, aspettativa per cariche pubbliche elettive e sindacali) e 33 (RSU) potranno essere accordati brevi permessi ai lavoratori che ne facciano richiesta per giustificati motivi, con facoltà per l'Azienda di non corrispondere la retribuzione per il tempo di assenza dal lavoro, allorché il permesso superi i 60 minuti.

Art. 27 - Trasferimenti.

Le eventuali variazioni di sede di lavoro che dovessero comportare il trasferimento del lavoratore da una unità produttiva a un'altra, situata in diverso Comune, dovranno essere connesse a comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive e tener conto delle esigenze del lavoratore e della sua famiglia.

I trasferimenti saranno regolamentati come segue.

Il trasferimento sarà comunicato al lavoratore per iscritto con almeno un mese di preavviso e con la relativa motivazione.

Se il trasferimento comporta come conseguenza il cambio di residenza, domicilio o stabile dimora, sarà corrisposto al lavoratore l'importo, previamente concordato con l'Azienda, delle spese di trasporto degli effetti familiari (mobilio, bagagli, ecc.), nonché delle spese di viaggio, vitto ed eventuale alloggio in corso di trasferimento per sé e per i familiari conviventi (coniuge, figli, parenti entro il terzo grado e affini entro il secondo grado), che con lui stesso si trasferiscono.

Il rimborso delle spese di viaggio avverrà secondo le consuetudini aziendali.

Il lavoratore trasferito ha diritto al rimborso delle eventuali spese effettivamente sopportate per anticipata risoluzione di contratto d'affitto regolarmente registrato e denunciato al datore di lavoro alla comunicazione del trasferimento.

L'Azienda concederà al lavoratore, di cui sia disposto il trasferimento, i permessi necessari di assentarsi dal servizio per le occorrenze relative alla spedizione degli effetti familiari o a quanto altro strettamente indispensabile per le operazioni di trasloco.

Al lavoratore trasferito sarà corrisposta un'indennità pari a mezza mensilità di retribuzione (minimo tabellare, eventuale superminimo, indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità ed eventuale minimo di cottimo) che andrà a percepire nella nuova sede di lavoro. Tale indennità sarà aumentata a una mensilità e un terzo se il lavoratore trasferito è capo famiglia e si trasferisce con il suo nucleo familiare.

L'indennità in parola sarà invece ridotta a un quarto di mensilità e a mezza mensilità rispettivamente per lavoratore non capo famiglia e lavoratore capo famiglia, qualora l'Azienda abbia provveduto a procurare al trasferito la disponibilità dell'alloggio nel luogo di destinazione e il lavoratore usufruisca di fatto di detto alloggio.

Se il nucleo familiare convivente a carico del lavoratore è composto da più di tre persone oltre il lavoratore stesso, verrà corrisposta dalla Azienda un'indennità supplementare pari all'importo di tre giornate di retribuzione, composta dagli elementi sopra indicati, per ogni componente il nucleo familiare, oltre il terzo, a carico del lavoratore e che con lui si trasferisca.

Al lavoratore trasferito a sua espressa domanda, compete solo il rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio sostenute nei limiti più sopra richiamati e delle spese per il trasporto degli effetti familiari.

Il lavoratore trasferito conserva ad personam, se più favorevole, il trattamento economico goduto precedentemente, ma non quelle indennità e competenze che siano inerenti alle condizioni locali e alle particolari prestazioni nella sede di origine e che non ricorrono nella nuova destinazione. Presso la località di nuova destinazione il lavoratore acquisisce quelle indennità e competenze che siano in atto per la generalità dei lavoratori o inerenti alle specifiche prestazioni.

Al lavoratore che venga trasferito per esigenze dell'Azienda e il cui rapporto di lavoro venga risolto entro i 10 anni successivi per motivi non disciplinari, ove intenda rientrare nella località di origine o in una delle località in cui risiedeva prima dell'ultimo trasferimento, saranno

rimborsate le spese che egli abbia effettivamente sostenuto per tale rientro, con gli stessi criteri fissati più sopra per il trasferimento dovuto ad esigenze di servizio, sempreché il rientro avvenga entro sei mesi dalla risoluzione del rapporto di lavoro.

La concessione di cui sopra avrà luogo anche se la risoluzione del rapporto di lavoro avvenga oltre il termine di 10 anni dalla data di trasferimento, qualora il lavoratore abbia superato, alla data del licenziamento stesso, i 55 anni di età se uomo e i 50 anni se donna.

Qualora ostino al trasferimento comprovati e riconosciuti obiettivi motivi del lavoratore o dei suoi familiari, l'Azienda non procederà al suo licenziamento.

In caso di trasferimento del lavoratore, nell'ambito di Aziende dello stesso gruppo cui si applica il presente contratto, verranno conservati al lavoratore stesso l'anzianità maturata nell'Azienda di provenienza e il trattamento in quest'ultima goduto.

Il lavoratore di cui al comma precedente che non dovesse accettare il trasferimento, avrà diritto (fatte salve le condizioni previste ai commi 1 e 15), anche se dimissionario, al trattamento di fine rapporto e all'indennità di preavviso.

Nota a verbale.

I trasferimenti adottati dalla Direzione aziendale saranno tempestivamente comunicati alla RSU.

Art. 28 - Caso di morte del lavoratore.

In caso di morte del lavoratore, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso saranno corrisposti al coniuge, ai figli e, se viventi a carico del lavoratore, ai parenti entro il 3° grado e agli affini entro il 2° grado.

In mancanza delle persone sopraindicate, le indennità predette sono attribuite secondo le disposizioni testamentarie o, in mancanza di testamento, secondo le norme della successione legittima.

A puro titolo di liberalità, agli eredi sarà concesso, quale concorso alle spese funerarie, un contributo la cui misura sarà fissata ad esclusivo giudizio dell'Azienda.

In caso di morte del lavoratore che si trova in trasferta, l'Azienda assumerà a suo carico le spese di trasporto della salma nel Comune di residenza.

In caso di morte del lavoratore, trasferito per esigenze dell'Azienda nell'ultimo decennio, si farà luogo al rimborso, ai familiari che ne facciano richiesta e che con lui si erano trasferiti, delle spese di trasloco sostenute per il rientro nella località di origine o in cui risiedevano prima del trasferimento. Il rientro di cui sopra dovrà avvenire entro 1 anno dalla data di decesso.

Art. 29 - Trapasso - Trasformazione - Cessazione o fallimento di Azienda.

Ferme restando le vigenti disposizioni di legge, il trapasso e la

trasformazione in qualsiasi modo dell'Azienda non risolvono di per sé il rapporto di lavoro e il lavoratore conserva integralmente i suoi diritti nei confronti della nuova gestione per il servizio precedentemente prestato.

In caso di fallimento, seguito da licenziamento, e in caso di cessazione dell'Azienda, il lavoratore avrà diritto, oltre al normale preavviso, al trattamento di fine rapporto e a quanto altro gli compete in base al presente contratto.

Art. 30 - Gestione delle crisi occupazionali.

Fermo restando che l'utilizzo degli strumenti legislativi di gestione delle crisi deve corrispondere, in via prioritaria, alle diversificate e specifiche esigenze tecniche, organizzative ed economiche delle aziende, le parti stipulanti convengono sull'opportunità che in presenza di crisi e di necessità di riorganizzazione e ristrutturazione, gli ammortizzatori sociali siano utilizzati in modo da contenere il ricorso alle misure previste per le eccedenze occupazionali.

Art. 31 - Assemblea.

I lavoratori hanno diritto di riunirsi in assemblea, nei giorni di attività lavorativa, all'interno dell'unità produttiva nel luogo all'uopo indicato ovvero, in caso di impossibilità, in locale messo a disposizione dall'Azienda nelle immediate vicinanze dell'unità produttiva, per la trattazione di materie di interesse sindacale e del lavoro.

Tali assemblee saranno tenute fuori dell'orario di lavoro e, nei limiti di 10 ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione (premio di produzione compreso - per gli importi del premio di produzione nei limiti e secondo le previsioni di cui all'art. 15, parte A, commi 7 e 8) durante l'orario di lavoro.

Le assemblee - che potranno riguardare le generalità dei lavoratori o gruppi di essi - saranno indette singolarmente o congiuntamente dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto o dalle Rappresentanze unitarie sindacali, con apposito ordine del giorno.

Alle assemblee potranno partecipare dirigenti esterni delle Organizzazioni sindacali stipulanti, i cui nominativi e qualifiche - unitamente alla data e ora dell'assemblea nonché all'ordine del giorno della stessa - dovranno essere resi noti per iscritto alla Direzione aziendale con un preavviso di almeno 48 ore.

Lo svolgimento delle assemblee dovrà aver luogo con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti.

Nelle lavorazioni a turno o a ciclo continuo la partecipazione di tutti i lavoratori potrà essere assicurata articolando l'assemblea secondo la distribuzione dei turni.

Il diritto di assemblea viene esteso alle unità produttive con almeno 10 dipendenti e per un numero massimo di otto ore annue retributive.

Tali assemblee saranno tenute, ove possibile, all'interno dell'Azienda. Restano salve eventuali condizioni di miglior favore in atto.

Art. 32 - Istituti di Patronato.

Le Parti, in merito allo svolgimento dell'attività degli Istituti di patronato ai sensi dell'art. 12 della legge 20 maggio 1970, n. 300, all'interno dell'Azienda, convengono quanto segue:

- 1) I patronati, Inas-Cisl, Inca-Cgil, Ital-Uil, svolgeranno i compiti previsti dal DL CPS 29 luglio 1947, n. 804 (il cui testo è riportato in appendice), nei confronti dei singoli lavoratori interessati mediante propri rappresentanti, muniti di documento di riconoscimento attestante tale qualifica rilasciato dalle rispettive Direzioni Provinciali dei Patronati stessi i quali dovranno segnalare le eventuali variazioni.
- 2) I predetti rappresentanti dei Patronati svolgeranno le proprie funzioni nel locale che verrà messo a disposizione durante l'esercizio della loro attività.
- 3) Per lo svolgimento delle stesse verranno concordati con le Direzioni aziendali i giorni e gli orari atti a consentire i contatti con i lavoratori fuori dell'orario di lavoro.

Qualora per ragioni di particolare e comprovata urgenza, i rappresentanti del Patronato di cui al punto 1) dovessero conferire durante l'orario lavorativo con un dipendente dell'Azienda per l'espletamento del mandato da questi conferito, gli stessi rappresentanti del Patronato ne daranno tempestiva comunicazione alla Direzione aziendale la quale provvederà a rilasciare al lavoratore interessato il permesso di allontanarsi dal posto di lavoro per il tempo necessario, sempre che non ostino esigenze di carattere tecnico ed organizzativo.

Art. 33 - Rappresentanze Sindacali Unitarie.

Tra ANIEM e FeNEAL/UIIL - FILCA/CISL - FILLEA/CGIL è stato stipulato il presente accordo per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitaria nelle aziende aderenti a ANIEM-Confapi, che disciplina la materia relativa alle rappresentanze sindacali unitarie, contenuta nel Protocollo sottoscritto da Governo e Parti Sociali il 23 luglio 1993.

A) MODALITA' DI COSTITUZIONE E DI FUNZIONAMENTO

1. Ambito e iniziativa per la costituzione.

Rappresentanze sindacali unitarie possono essere costituite nelle unità produttive nelle quali l'azienda occupi più di 15 dipendenti, a iniziativa di FeNEAL/UIIL - FILCA/CISL - FILLEA/CGIL.

Hanno potere di iniziativa anche le associazioni sindacali abilitate alla presentazione delle liste elettorali ai sensi del punto 5, parte II del Protocollo 23 luglio 1993, a condizione che abbiano comunque espresso adesione formale ai contenuti del Protocollo stesso e del presente CCNL.

L'iniziativa di cui al comma 1 può essere esercitata, congiuntamente e disgiuntamente, da parte delle associazioni sindacali come sopra individuate.

La stessa iniziativa, per i successivi rinnovi, potrà essere assunta anche dalla rappresentanza sindacale unitaria e dovrà essere esercitata

almeno tre mesi prima della scadenza del mandato.

2. Composizione.

Alla costituzione della rappresentanza sindacale unitaria si procede, per due terzi dei seggi, mediante elezioni a suffragio universale e a scrutinio segreto tra liste concorrenti. Il rimanente terzo viene assegnato alle liste presentate dalle associazioni sindacali firmatarie del presente contratto collettivo nazionale di lavoro; alla copertura del terzo di cui sopra si procede mediante elezione o designazione, in proporzione ai voti ricevuti.

Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le associazioni sindacali terranno conto delle categorie degli operai, intermedi, impiegati e quadri di cui all'art. 2095 C.C., nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale sulla unità produttiva, per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.

Nella composizione delle liste si perseguirà un'adeguata rappresentanza di lavoratrici e lavoratori, attraverso una coerente applicazione della norma antidiscriminatorie.

3. Numero dei componenti.

Fermo restando quanto previsto nel Protocollo 23 luglio 1993, sotto il titolo rappresentanze sindacali unitarie, al punto B, il numero dei componenti le rappresentanze sindacali unitarie sarà pari a:

- 3 componenti per la rappresentanza sindacale unitaria costituita nelle unità produttive che occupano da 16 a 75 dipendenti;
- 4 componenti nelle unità produttive che occupano da 76 a 140 dipendenti;
- 5 componenti nelle unità produttive che occupano oltre i 141 dipendenti.

4. Compiti, funzioni e permessi.

La RSU sostituisce il Consiglio di Fabbrica di cui all'art. 31 del CCNL 14 maggio 1991 e i suoi componenti subentrano alle RSA e ai dirigenti delle RSA di cui alla legge n. 300/70 per titolarità di diritti, permessi, agibilità sindacali, compiti di tutela dei lavoratori e per la funzione di agente contrattuale per le materie del livello aziendale, secondo quanto previsto dal vigente contratto e dal Protocollo del 23 luglio 1993.

A detti componenti sono riconosciute le tutele previste dalla legge 300/70 per i dirigenti RSA.

Il monte ore annuo di permessi già previsti dall'art. 39, punto 3 del CCNL sarà pari a n. 2 ore per ogni dipendente in forza presso l'unità produttiva al 1° gennaio di ogni anno, viene ripartito come segue:

- per l'espletamento dei propri compiti e funzioni la RSU disporrà di un numero di ore pari a quelle spettanti ai dirigenti delle RSA a norma dell'art. 23 legge 300/70.

FeNEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL, titolari delle ore di permessi retribuite aggiuntive rispetto a quanto previsto dal citato art. 23, trasferiscono alla RSU una quota dei predetti permessi aggiuntivi pari al 70%.

Le precitate Organizzazioni sindacali ripartiranno al loro interno la quota dei permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli di cui al già citato art. 23, pari al residuo 30%, che sarà di norma fruita per il tramite dei rispettivi componenti la RSU e comunicheranno alle Direzioni aziendali la regolamentazione da esse definita.

La RSU comunicherà alla Direzione aziendale il nominativo del responsabile per la gestione amministrativa del monte ore come sopra definito.

I permessi debbono essere richiesti, di norma, per iscritto e con un preavviso di 24 ore, dalla RSU indicando il nominativo del beneficiario. Il godimento dei permessi deve avvenire in modo da non pregiudicare il buon andamento dell'attività produttiva.

Sono fatti salvi in favore delle organizzazioni sindacali stipulanti i seguenti diritti:

- diritto ai permessi non retribuiti di cui all'art. 24, legge 20 maggio 1970, n. 300;
- diritto di affissione di cui all'art. 25, legge 20 maggio 1970, n. 300.

5. Durata e sostituzione nell'incarico.

I componenti della rappresentanza sindacale unitaria restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni di componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Al termine del contratto non a tempo indeterminato e in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il mandato conferito scade automaticamente. La sostituzione del componente così decaduto avverrà con le medesime regole di cui sopra.

Il componente dimissionario o decaduto, che sia stato nominato su designazione delle associazioni sindacali stipulanti il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte della stessa associazione.

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti la rappresentanza sindacale unitaria non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della rappresentanza sindacale unitaria con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente CCNL.

6. Revoca della Rappresentanza Sindacale Unitaria.

La rappresentanza sindacale unitaria decade dal mandato ricevuto in presenza di raccolta tra i lavoratori aventi diritto al voto di un numero di firme per la revoca superiore al 50% del numero dei lavoratori stessi.

Le firme, purché abbiano valore ai fini della revoca, dovranno essere opportunamente certificate.

7. Clausola di salvaguardia.

Le Organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, che siano firmatarie del presente CCNL o, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipano alla

procedura di elezioni della rappresentanza sindacale unitaria, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire rappresentanza sindacale aziendale ai sensi della norma sopra menzionata.

B. DISCIPLINA DELLA ELEZIONE DELLA RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA

1. Modalità per indire le elezioni.

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della rappresentanza sindacale unitaria le associazioni sindacali di cui alla lett. A), "Modalità di costituzione e di funzionamento", congiuntamente o disgiuntamente, o la rappresentanza sindacale unitaria uscente, provvederanno a indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere negli spazi di cui all'art. 25 della legge 20 maggio 1970, n. 300 e da inviare altresì alla direzione aziendale. Il termine per la presentazione delle liste è di 15 giorni dalla data di pubblicazione dell'annuncio di cui sopra; l'ora di scadenza si intende fissata alla ore 24 del quindicesimo giorno lavorativo.

2. Quorum per la validità delle elezioni.

Le Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente CCNL favoriranno la più ampia partecipazione dei lavoratori alle operazioni elettorali.

Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto.

Nei casi in cui detto quorum non sia stato raggiunto, la commissione elettorale e le organizzazioni sindacali prenderanno ogni determinazione in ordine alla validità della consultazione in relazione alla situazione venutasi a determinare nell'unità produttiva.

3. Elettorato attivo e passivo.

Hanno diritto di votare tutti gli operai, gli intermedi, gli impiegati e i quadri, non in prova, in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.

Sono eleggibili gli operai, intermedi, impiegati e quadri non in prova, in forza all'unità produttiva, candidati nelle liste di cui al successivo punto 4; sono altresì eleggibili anche i lavoratori non a tempo indeterminato il cui contratto di assunzione consente, alla data delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a 6 mesi.

4. Presentazione delle liste.

All'elezione della rappresentanza sindacale unitaria possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

- a) associazioni sindacali firmatarie del presente CCNL;
- b) associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto e atto costitutivo a condizione che:

- 1. accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione nonché il presente CCNL;
- 2. la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista e i membri della commissione elettorale.

Ciascun candidato può presentarsi in una sola lista. Ove, nonostante il divieto di cui al precedente comma, un candidato risulti compreso in più di una lista, la commissione elettorale di cui al punto 5, dopo la scadenza del termine per la presentazione delle liste e prima di procedere all'affissione dalle liste stesse ai sensi del punto 7, inviterà il lavoratore interessato a optare per una delle liste.

Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 1/3 il numero complessivo dei componenti la rappresentanza sindacale unitaria.

5. Commissione elettorale.

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una commissione elettorale.

Per la composizione della stessa ogni Organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato.

6. Compiti della Commissione.

La Commissione elettorale ha il compito di:

- a. ricevere la presentazione delle liste, rimettendo a immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dalla presente regolamentazione;
- b. verificare la valida presentazione delle liste;
- c. costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale;
- d. assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;
- e. esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui alla presente regolamentazione;
- f. proclamare i risultati delle elezioni, comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi compreso le associazioni sindacali presentatrici di liste.

7. Affissioni.

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori a cura della commissione elettorale, mediante affissione nello spazio di cui al precedente punto almeno otto giorni di calendario prima della data fissata per le elezioni.

8. Scrutatori.

E' in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale scelto fra i lavoratori elettori non candidati.

La designazione degli scrutatori deve essere effettuata nelle 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

9. Segretezza del voto.

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

10. Schede elettorali.

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio.

Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sulla intestazione della lista.

Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

11. Preferenze.

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata.

Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero segnando il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista. Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.

Nel caso di voto apposto a una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

12. Modalità della votazione.

Il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla commissione elettorale, previo accordo con la direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto nel rispetto delle esigenze della produzione. Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere potranno essere stabiliti più luoghi di votazione, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente.

Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nello spazio esistente presso

le aziende, almeno 8 giorni di calendario prima del giorno fissato per le votazioni.

I lavoratori potranno compiere le operazioni di voto al di fuori dell'orario di lavoro o utilizzando le ore di assemblea di cui all'art. 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

13. Composizione del seggio elettorale.

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 5 del presente accordo e da un Presidente nominato dalla commissione elettorale.

14. Attrezzatura del seggio elettorale.

A cura della commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea a una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio.

Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

15. Riconoscimento degli elettori.

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

16. Compiti del Presidente.

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui al punto 14., "Attrezzature del seggio elettorale", del punto B), "Disciplina della elezione della rappresentanza unitaria", la firma accanto al suo nominativo.

17. Operazioni di scrutinio.

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato - unicamente al materiale della votazione (schede, elenchi, ecc.) - alla commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della rappresentanza sindacale unitaria, sarà conservato secondo accordi tra la commissione elettorale e la direzione aziendale in modo da garantirne l'integrità e ciò almeno per tre mesi. Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della commissione elettorale e di un delegato della direzione.

18. Attribuzione dei seggi.

Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti della rappresentanza sindacale unitaria, il numero dei seggi sarà ripartita, secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti. Il rimanente terzo dei seggi sarà attribuito in base al criterio di composizione della rappresentanza sindacale unitaria previsto nel comma 1, punto 2, "Composizione", lett. A), "Modalità di costituzione e di funzionamento".

Nell'ambito delle liste che avranno conseguito voti, i seggi saranno attribuiti in relazione ai voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.

19. Ricorsi alla Commissione elettorale.

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede all'assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni di calendario dall'affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al comma 1 e la commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 42 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso, sempre a cura della commissione elettorale, alla direzione aziendale e all'Associazione Piccole e Medie Industrie - A.P.I. - alla quale aderisce l'azienda.

20. Comitati dei garanti.

Contro le decisioni della commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 giorni ad apposito comitato dei garanti.

Tale comitato è composto, a livello provinciale, da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'Associazione Piccole e Medie Industrie territoriale alla quale aderisce l'azienda, ed è presieduto dal direttore dell'Ufficio provinciale del lavoro e massima occupazione o da un suo delegato.

Il comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

21. Comunicazione della nomina dei componenti della rappresentanza sindacale unitaria.

La nomina, a seguito di elezione e designazione, dei componenti della rappresentanza sindacale unitaria, una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla direzione aziendale e alla locale organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle

organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

22. Adempimenti della Direzione aziendale.

La direzione aziendale metterà a disposizione della commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento di tutte le operazioni elettorali.

23. Norma generale.

Ai componenti la commissione elettorale, agli scrutatori, ai componenti il seggio elettorale e ai componenti il comitato dei garanti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele già previste dalla legge e dal CCNL a favore dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali e ora trasferiti ai componenti le rappresentanze sindacali unitarie, gli stessi svolgeranno il loro incarico al di fuori dell'orario di lavoro.

Art. 34 - Appalti.

Le parti concordano che i lavori e i servizi dati in appalto debbono rigorosamente rispettare le norme di legge.

In particolare le Aziende si impegnano a non affidare in appalto, all'interno dei propri stabilimenti, le attività di produzione e l'esecuzione della manutenzione ordinaria a carattere continuativo a meno che, quest'ultima, non debba essere necessariamente svolta al di fuori dei normali turni di lavoro.

Le aziende informeranno periodicamente e possibilmente ogni quattro mesi, per iscritto, i C.d.F. sulla natura delle attività conferite in appalto, sui nominativi delle imprese appaltatrici e sulla prevedibile durata dei lavori dati in appalto. Su richiesta dei C.d.F. sarà effettuato un incontro per l'esame della materia.

Le Aziende inseriranno nei contratti di appalto apposite clausole che vincolino le imprese appaltatrici all'osservanza degli obblighi ad esse derivanti dalle norme di legge, assicurative, previdenziali, di igiene del lavoro e di sicurezza del lavoro, nonché dei rispettivi contratti di lavoro.

Sono fatti salvi, comunque, fino alla loro scadenza, i contratti di appalto stipulati prima della sottoscrizione del presente accordo.

Le Aziende informeranno i Consigli di fabbrica sulle date di scadenza dei contratti di appalto.

Art. 35 - Igiene sul lavoro, pronto soccorso e prevenzione infortuni.

Per l'igiene sul lavoro e la prevenzione infortuni si fa riferimento alle norme generali e ai regolamenti speciali che contemplano tale materia, nonché all'art. 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

In particolare, per quanto concerne la fornitura di mezzi previsti per la protezione fisica del lavoratore, l'approvvigionamento di acqua potabile negli stabilimenti, l'istituzione di bagni e docce, l'installazione di spogliatoi, si fa riferimento agli artt. 26, 36, 38 e 40 delle norme

generali per l'igiene del lavoro, ex DPR 19 marzo 1956, n. 303.

Il materiale sanitario in dotazione allo stabilimento sarà dato in consegna a un elemento scelto fra quelli aventi maggiori attitudini, che all'occorrenza sarà incaricato di prestare il pronto soccorso.

Al medesimo sarà fornito il testo delle istruzioni per l'uso del materiale sanitario.

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

Le parti convengono sulla necessità di evitare, correggere ed eliminare le condizioni ambientali nocive o insalubri e, a tal fine, per quanto riguarda i valori limite dei fattori di nocività di origine chimica, fisica e biologica fanno riferimento a quanto previsto dall'art. 4, ultimo comma, e dall'art. 24, paragrafo 14, della legge 23 dicembre 1978, n. 833 "Istituzione del servizio sanitario nazionale". Nelle more dell'attuazione di quanto disposto nei citati articoli, e quindi in attesa dell'emanazione del testo unico in materia di sicurezza del lavoro, le parti stesse convengono di fare riferimento al documento allegato al presente articolo (vedi pag. 63).

Le parti stesse, in conformità ai criteri stabiliti dall'art. 9 della legge 20 maggio 1970, n. 300, riconoscendo ai lavoratori mediante loro rappresentanze il diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori, convengono quanto segue.

Potrà essere affidata ai servizi di igiene ambientale e medicina del lavoro delle Unità sanitarie locali di cui all'art. 14 della legge 23 dicembre 1978, n. 833, o ad Istituti o Enti qualificati di diritto pubblico scelti di comune accordo tra Direzione aziendale e RSU 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 RSU 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.

Ai fini dei controlli e delle iniziative di miglioramento di competenza delle RSA, di cui all'art. 9 della legge n. 300/70 e della legge n. 833/78, la RSU, fermo restando il suo ruolo contrattuale, nomina tra i propri componenti e comunica di norma nei successivi 5 giorni alla Direzione aziendale il nominativo del delegato alla sicurezza, interlocutore della Direzione aziendale nell'esercizio delle competenze, all'interno dello stabilimento e delle relative pertinenze, come disciplinate dal presente articolo.

Il delegato alla sicurezza:

- presenza alle rilevazioni di cui al comma 3 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 riflessi sulla

sicurezza nell'ambiente di lavoro.

In condizioni di normalità le rilevazioni avverranno di regola a intervalli non superiori a 24 mesi dalle conclusioni della precedente rilevazione per le posizioni significative verificate con il delegato alla sicurezza.

I risultati delle rilevazioni di cui sopra, unitamente ai dati di cui ai registri dei dati ambientali e biostatistici e degli infortuni, su richiesta della RSU, 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.

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 della RSU per consultazione.

Viene pure istituito un registro dei "Dati biostatistici" destinato a raccogliere le statistiche afferenti alle assenze, per reparti di lavoro, dovute a infortunio, malattia o malattia professionale. Anche tale registro, così come il registro aziendale degli infortuni di cui all'art. 403 del DPR 27 aprile 1955, n. 547, sarà conservato a cura della Direzione aziendale e resterà a disposizione della RSU per consultazione.

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 nonché del DPR 9 aprile 1959, n. 128, recante norme di polizia delle miniere e delle cave.

In caso di innovazioni tecnologiche che comportino l'impiego di una nuova sostanza, le Aziende si atterranno alle acquisizioni scientifiche (tecnico-mediche) esistenti, dando preventiva informazione alla RSU dei mezzi e delle procedure di prevenzione da adottare in relazione al corretto impiego della sostanza stessa se essa comporta potenziali rischi.

Le Aziende forniranno notizie alla RSU delle procedure di prevenzione in caso di utilizzo del ciclo produttivo di residui classificati come tossici e nocivi ai sensi della specifica normativa sulla materia.

Le Aziende, inoltre, forniranno notizie al delegato alla sicurezza sulle procedure per lo smaltimento dei rifiuti industriali di cui al DPR 10 settembre 1982, n. 915.

I lavoratori saranno sottoposti alle visite mediche preventive e periodiche previste dalle leggi, nonché a quelle altre che 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 oggettive situazioni di particolare nocività.

Degli eventuali accertamenti medici specifici, attuati a seguito dei risultati delle rilevazioni ambientali, sarà data notizia alla 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 RSU.

Ove dette visite evidenziassero la necessità di accertamenti specialistici o radiografici, questi saranno effettuati a carico dei competenti Istituti assicurativi e previdenziali.

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 degli Istituti previdenziali a norma del comma 2 dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300;
- visite di idoneità fisica effettuate da Enti pubblici o da Istituti specializzati di diritto pubblico a norma del comma 3 dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300;
- infortuni sul lavoro;
- malattie professionali;
- assenze per malattie ed infortunio.

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

Le disposizioni contrattuali contenute nella presente regolamentazione sono da coordinare con le norme di legge disciplinanti in tutto o in parte le stesse materie, con particolare riferimento alle norme di attuazione della legge 23 dicembre 1978, n. 833.

Nota a verbale n. 1.

Per la frequenza ad eventuali corsi di formazione sulla "Prevenzione degli infortuni e la tutela della salute nei luoghi di lavoro" le aziende metteranno a disposizione della RSU permessi retribuiti destinati, in via prioritaria, alla specifica formazione del delegato alla sicurezza secondo le seguenti modalità:

- a) 48 ore annue negli stabilimenti produttivi aventi sino a 99 unità lavorative;
- b) 88 ore annue negli stabilimenti produttivi aventi da 100 a 200 unità lavorative;
- c) 128 ore annue negli stabilimenti produttivi aventi oltre 200 unità lavorative.

Tali permessi assorbiranno, fino a concorrenza, e saranno comunque armonizzati con gli eventuali permessi previsti dalle norme di recepimento della direttiva CEE 89/391 e/o successive modifiche.

I permessi di cui sopra, ove usufruiti, assorbono, fino a concorrenza, quanto già concesso in sede aziendale allo stesso titolo o ad altro titolo in eccedenza a quanto previsto dall'art. 27 del CCNL 30 aprile 1976.

La richiesta per poter usufruire dei permessi dovrà essere avanzata alla Direzione dello stabilimento con almeno 14 giorni di anticipo, con l'indicazione dei nominativi.

L'utilizzo dei predetti verrà comunicato dall'azienda e dalla RSU alle Organizzazioni stipulanti e costituirà oggetto di valutazione negli incontri a livello nazionale di cui alla lett. A), punto 1, del sistema di relazioni industriali.

Nota a verbale n. 2.

Le caratteristiche e le modalità d'uso del registro dei dati ambientali, dei dati biostatistici e del libretto personale sanitario e di rischio già definite con le Organizzazioni sindacali verranno riprodotte in appositi fascicoli a stampa.

Nota a verbale n. 3.

Le situazioni già in atto concernenti la presente materia saranno mantenute.

Norma transitoria.

Le parti stipulanti si impegnano a realizzare un incontro a livello nazionale per armonizzare il presente articolo con la normativa di recepimento della direttiva CEE 89/391 nel rispetto del principio della invarianza dei costi.

Le parti stipulanti, preso atto che per il lavoro svolto su attrezzature munite di videoterminale è stata emanata la Direttiva CEE n. 270 del 29 maggio 1990, esprimono la loro attenzione sull'argomento impegnandosi a realizzare un incontro a livello nazionale per una verifica sulla applicazione della legge di ricezione nell'ordinamento nazionale della predetta Direttiva.

ALLEGATO ALL'ART. 36 - Valori limite d'esposizione a sostanze inquinanti negli ambienti di lavoro.

1) Le parti concordano di far riferimento in via transitoria e per tutte le sostanze inquinanti ai valori TLV (VLP) adottati dall'American Conference of Governmental Industrial Hygienists per l'anno 1993-94 dichiarando altresì di accettare la traduzione del testo in lingua inglese effettuata a cura dell'Associazione Italiana degli Igienisti Industriali, così come riportato in appendice n. 1 a pag...

Art. 37 - Permessi per cariche sindacali - Aspettativa per cariche pubbliche elettive e sindacali.

Ai lavoratori membri di Organi direttivi delle Confederazioni sindacali, delle Federazioni nazionali di categoria e dei Sindacati regionali o provinciali aderenti potranno essere concessi brevi permessi retribuiti cumulabili nell'arco di ciascun trimestre, per il disimpegno delle loro funzioni, quando il permesso venga espressamente richiesto per iscritto all'Azienda dalle Organizzazioni predette tramite le Associazioni territoriali degli industriali e non ostino impedimenti di ordine tecnico-aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni dei lavoratori, tramite le Associazioni territoriali degli industriali, all'Azienda cui il lavoratore appartiene.

I suddetti permessi che potranno essere richiesti per non più di due rappresentanti volta per volta, promiscuamente per gli operai, gli

intermedi e gli impiegati, non potranno eccedere il limite di 16 ore mensili per ciascuna Organizzazione sindacale e per ciascuno stabilimento o sede centrale,.

Per l'adempimento delle funzioni sindacali di cui sopra e per quelle inerenti a funzioni pubbliche elettive potrà essere concessa una aspettativa a norma dell'art. 31 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

L'aspettativa per cariche sindacali sarà accordata su richiesta scritta delle Organizzazioni sindacali interessate.

E' fatto obbligo ai lavoratori, cui è accordata l'aspettativa, di ripresentarsi in servizio entro 7 giorni dalla data di cessazione della carica che ha determinato l'aspettativa. In caso contrario il rapporto di lavoro si considererà risolto per dimissioni del lavoratore.

Chiarimento a verbale da valere per le industrie della calce e del gesso.

Per l'applicazione del presente articolo ai dipendenti delle Aziende esercenti la produzione della calce e del gesso il comma 3 è sostituito dal seguente:

"I suddetti permessi, che potranno essere richiesti per non più di un rappresentante, promiscuamente per gli operai, gli intermedi e gli impiegati, non potranno eccedere il limite di 8 ore mensili per ciascuna Organizzazione sindacale e per ciascun stabilimento".

Art. 38 - Lavoratori studenti - Diritto allo studio.

1) Lavoratori studenti.

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, saranno rimessi in turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami.

Saranno altresì esonerati dal prestare lavoro straordinario durante i riposi settimanali.

Ai lavoratori studenti universitari sarà concesso, a richiesta, un giorno di permesso retribuito per ogni prova di esame sostenuta. Per gli esami di diploma universitario e di laurea i giorni di permesso retribuito sono elevati a tre.

Ai lavoratori studenti di scuole medie superiori e di scuole professionali saranno concessi, a richiesta, tanti giorni di permesso retribuito quanti sono i giorni degli esami di diploma.

Ai lavoratori di cui ai commi 3 e 4 del presente articolo, che nel corso dell'anno debbono sostenere gli esami di diploma, potranno essere concessi, a richiesta, permessi non retribuiti fino a un massimo di 10 giorni.

Ad altri lavoratori studenti saranno concesse le facilitazioni previste dall'art. 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Il lavoratore interessato dovrà produrre all'Azienda le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente punto.

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.

Nell'arco di un anno potrà usufruire dei permessi retribuiti il 3% 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 sopra indicato, sarà seguito l'ordine di precedenza delle domande ferma restando la valutazione delle esigenze di cui al comma 4.

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.

Art. 39 - Affissioni.

I comunicati e le pubblicazioni di cui all'art. 25 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché quelli dei sindacati nazionali o locali di categoria dei lavoratori, stipulanti il presente contratto, vengono affissi su albi posti a disposizione dalle Aziende.

Tali comunicati dovranno riguardare materia di interesse sindacale e del lavoro. Copia degli stessi deve essere tempestivamente inoltrata alla Direzione aziendale.

Art. 40 - Versamento dei contributi sindacali.

Le Aziende opereranno le trattenute per contributi sindacali previo rilascio di deleghe individuali firmate dagli interessati che ne facciano richiesta e consegnate o fatte pervenire all'Azienda dal lavoratore stesso.

La delega avrà validità fino a revoca scritta da parte del lavoratore interessato. L'eventuale revoca avrà efficacia a partire dal mese successivo a quello di comunicazione.

Ogni delega dovrà specificare le generalità del lavoratore, il numero di matricola o di cartellino, l'indicazione dell'Organizzazione sindacale cui l'Azienda dovrà versare il contributo nonché la misura dello stesso che, salva diversa comunicazione da parte delle Organizzazioni nazionali dei lavoratori stipulanti il presente contratto da rendere alle Organizzazioni nazionali dei datori di lavoro entro e non oltre il mese di novembre di ogni anno, è commisurata all'1% di paga base e contingenza in vigore al 1° gennaio di ciascun anno.

Le trattenute saranno effettuate mensilmente sulle relative competenze del lavoratore.

Le trattenute operate dall'Azienda verranno versate su conti correnti bancari indicati da ciascun sindacato. I versamenti delle somme, come sopra trattenute, dovranno essere eseguiti entro la fine del mese successivo.

Dichiarazione a verbale.

Le Organizzazioni dei lavoratori stipulanti dichiarano che per i lavoratori da esse rappresentati la trasformazione da misura percentuale sui minimi tabellari in cifra differenziata per gruppi di classificazione nonché ogni modifica della cifra stessa e delle modalità di iscrizione e versamento, sempre salvo il diritto individuale di revoca, non dà luogo a rinnovo delle deleghe già rilasciate.

L'ANIEM prende atto della dichiarazione suddetta.

Art. 41 - Accordi interconfederali.

Gli accordi stipulati dall'ANIEM con le Confederazioni dei lavoratori, anche se non esplicitamente richiamati, si considerano parte integrante del presente contratto, sempreché questo disponga diversamente, nei limiti della rispettiva competenza e rappresentanza.

Art. 42 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto e condizioni di miglior favore.

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative e inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le parti, col presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni, anche di fatto, più favorevoli al lavoratore attualmente in servizio non derivanti da accordi nazionali, le quali continueranno ad essere mantenute ad personam.

Art. 43 - Estensione di contratti stipulati con altre associazioni.

Qualora le Organizzazioni dei lavoratori, firmatarie del presente contratto, dovessero con altre Associazioni di datori di lavoro o di artigiani concordare condizioni meno onerose di quelle previste dal

presente contratto, tali condizioni, dopo che siano accertate nella loro sfera di applicazione con verbale redatto fra le Organizzazioni interessate, si intendono estese alle Aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano associate all'ANIEM.

Art. 44 - Reclami e controversie.

Qualora nell'interpretazione o nell'applicazione del presente contratto e nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia questa dovrà essere sottoposta, per sperimentare il tentativo di conciliazione, alle locali competenti Associazioni sindacali degli industriali e dei lavoratori e, in caso di mancato accordo, prima di adire l'Autorità giudiziaria, alle competenti Associazioni sindacali centrali.

Art. 45 - Relazioni aziendali e conflittualità.

Al fine di migliorare sempre più il clima delle relazioni sindacali in Azienda e di ridurre la conflittualità, è comune impegno delle parti, a che, in caso di controversie collettive, vengano esperiti tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione aziendale e Consiglio di fabbrica. In particolare, qualora la controversia abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali, di legge, nonché l'informazione di cui alla parte del contratto, a richiesta di una delle parti aziendali, l'esame avverrà con l'intervento delle Organizzazioni stipulanti.

Art. 46 - Previdenza integrativa volontaria.

Le parti assumono l'impegno di procedere, successivamente a un'adeguata riforma del sistema pensionistico e del regime contributivo, alla realizzazione di una tutela previdenziale integrativa volontaria, rispondente alle caratteristiche dei settori cui si applica il presente contratto, verificando tempi, modi e forme di tale realizzazione secondo quanto di seguito previsto.

Le parti provvederanno, successivamente all'emanazione delle necessarie norme di legge e comunque entro due mesi dalla loro entrata in vigore, a insediare una Commissione tecnica composta da esperti designati in numero paritetico con il compito di esaminare termini, modi e forme di applicazione ai settori disciplinati dal presente contratto delle disposizioni a quel momento vigenti sulla previdenza integrativa volontaria e di avanzare proposte per la costituzione di un Fondo nazionale a capitalizzazione individuale, alimentato nella prima fase di funzionamento attraverso l'utilizzazione di una quota del trattamento di fine rapporto, che verrà a maturazione dopo la costituzione del Fondo stesso, pari al 18%.

Nella sede negoziale saranno altresì adottate soluzioni per armonizzare la previdenza integrativa volontaria di cui al presente articolo con la disciplina delle Casse di previdenza eventualmente esistenti a livello aziendale escludendo, in ogni caso, qualsiasi sovrapposizione.

Art. 47 - Tutela tossicodipendenti e loro familiari.

Le parti, in attuazione di quanto previsto dalla legge 26 giugno 1990, n. 162, convengono quanto segue.

I lavoratori di cui viene accertato, secondo le previsioni di legge, lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi delle Unità Sanitarie Locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro, in aspettativa non retribuita a tutti gli effetti di legge e di contratto, per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni.

Il lavoratore che intende avvalersi della facoltà di cui sopra dovrà avanzare la relativa richiesta alla Direzione aziendale almeno 15 giorni prima dell'inizio del programma cui intende partecipare, fornendo adeguata documentazione circa il programma stesso e la sua presumibile durata.

I lavoratori familiari di un tossicodipendente possono, a loro volta, essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita a tutti gli effetti di legge e di contratto per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente, qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità. Gli interessati dovranno avanzare la relativa richiesta alla Direzione aziendale almeno 15 giorni prima dell'inizio dell'aspettativa, fornendo adeguata documentazione circa lo stato di tossicodipendenza del familiare, il programma cui questi partecipa, nonché l'attestazione di cui sopra.

I lavoratori in aspettativa dovranno fornire periodica attestazione circa la prosecuzione della loro partecipazione al trattamento riabilitativo.

Le aspettative di cui sopra possono essere concesse una sola volta e non sono frazionabili.

Per la sostituzione dei lavoratori in aspettativa l'Azienda potrà ricorrere ad assunzioni a tempo determinato.

Art. 48 - Tutela alle categorie dello svantaggio sociale.

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

Art. 49 - Azioni positive per le pari opportunità.

Le parti preso atto delle iniziative legislative volte al conseguimento delle pari opportunità per le lavoratrici, realizzeranno in vigenza del contratto nazionale di lavoro, apposito incontro per esaminare le azioni positive che possono derivare dall'applicazione della normativa nazionale.

Art. 50 - Decorrenza e durata.

Salve le decorrenze particolari previste per i singoli istituti, il presente contratto decorre dal 1° settembre 1994 e avrà vigore fino a tutto il 31 agosto 1998; per la parte economica il primo biennio avrà vigore fino a tutto il 31 agosto 1996.

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

Parte I - SOGGETTI DESTINATARI DELLA PARTE PRIMA DELLA DISCIPLINA SPECIALE

La presente parte si applica ai lavoratori la cui qualifica è identificata dalla 3a declaratoria dei Gruppi C Super e C, dalla 2a declaratoria dei Gruppi D ed E e dalla declaratoria del Gruppo F.

Art. 51 - Periodo di prova.

L'assunzione al lavoro è sempre fatta previo periodo di prova di una settimana che potrà prolungarsi, d'accordo tra le due parti, non oltre, in ogni caso, tre settimane complessivamente.

Durante il periodo di prova la retribuzione non può essere inferiore al minimo tabellare e relativa indennità di contingenza stabilite per la categoria per la quale il lavoratore è stato assunto.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può risolvere in qualsiasi momento il rapporto di lavoro senza l'obbligo di preavviso.

Il lavoratore che non venga confermato o che non creda di accettare le condizioni offertigli, lascerà senz'altro lo stabilimento e avrà diritto al pagamento delle ore di lavoro compiute.

Il lavoratore che, superato il periodo di prova, venga confermato, si intenderà assunto in servizio a tutti gli effetti dal giorno in cui ha inizio il periodo di prova.

Art. 52 - Apprendistato.

Per quanto concerne la disciplina dell'apprendistato, si chiama la legge 19 gennaio 1955, n. 25, modificata con legge 8 luglio 1956, n. 706 e con legge 2 aprile 1968, n. 424.

Periodo di prova.

L'assunzione dell'apprendista è sempre fatta previo periodo di prova di due mesi.

Durata del tirocinio.

La durata del periodo di tirocinio è stabilita in 3 anni. Tuttavia, coloro che al compimento del 17° anno di età abbiano già effettuato un periodo di apprendistato, non inferiore a 24 mesi di tirocinio, potranno richiedere di compiere il capolavoro.

Per coloro che siano in possesso di licenza di scuola secondaria, di avviamento professionale o di scuola artigiana di tipo corrispondente alla

attività esplicata dall'apprendista, o titolo equipollente, il periodo di tirocinio dovrà essere ridotto a due anni. Peraltro, l'apprendista in possesso dei suddetti titoli potrà richiedere dopo 18 mesi di anzianità presso l'Azienda di compiere il capolavoro.

Per coloro che risultano in possesso del diploma di licenza degli istituti professionali, la durata del periodo di "inserimento nel lavoro" è determinata dalla legge 27 ottobre 1969, n. 754.

Ai sensi della legge 14 novembre 1967, n. 1146, l'attestato di qualifica conseguito dai lavoratori in base all'art. 52, comma 4, della legge 29 aprile 1949, n. 264, è valido ai fini dei rapporti contrattuali di lavoro dopo un periodo di occupazione che in ogni caso non potrà essere superiore ai 6 mesi.

Documentazione dei titoli.

Per avere diritto ad essere ammesso al beneficio della diminuzione del periodo dell'apprendistato di cui al precedente comma, l'apprendista dovrà presentare all'atto dell'assunzione (o quando ha già conseguito il titolo scolastico stabilito, se questo è ottenuto durante il rapporto di lavoro) il titolo scolastico originale o certificato autentico o equipollente.

Retribuzione dell'apprendista.

Durante il periodo di apprendistato il lavoratore riceverà un compenso pari alle percentuali appresso indicate del minimo tabellare e del premio di produzione (per gli importi del premio di produzione nei limiti e secondo le previsioni di cui all'art. 15, parte A, commi 7 e 8) dell'operaio di 3a categoria di età superiore a 18 anni nonché l'indennità di contingenza nella misura prevista per lo stesso lavoratore di Gruppo F di corrispondente età dell'apprendista.

Durata del periodo di tirocinio	Minimo tabellare	Premio di produzione
1° anno	80%	60%
2° anno	85%	70%
3° anno	95%	85%

Per coloro che sono in possesso di diploma di licenza degli istituti professionali sarà corrisposto, durante il periodo di "inserimento nel lavoro", un compenso uguale a quello spettante durante il terzo anno di apprendistato.

Art. 53 - Passaggio di mansioni.

Il lavoratore può essere assegnato a mansioni diverse da quelle normalmente svolte, purché rientranti nell'ambito dello stesso gruppo e della stessa qualifica di appartenenza.

In relazione a particolari esigenze aziendali, dandone comunicazione al C.d.F., il lavoratore può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti il suo gruppo purché ciò non comporti alcun peggioramento economico né rechi pregiudizio alla sua posizione professionale e al suo inquadramento.

Al lavoratore che sia chiamato a compiere mansioni rientranti nei gruppo superiore nell'ambito della propria qualifica di appartenenza dovrà essere corrisposto, limitatamente al solo periodo di prestazione, in aggiunta alla sua retribuzione di fatto, un compenso di importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione stessa e la retribuzione che verrebbe a percepire se venisse promosso al predetto gruppo superiore della propria qualifica.

Trascorso un periodo di due mesi consecutivi nel disimpegno delle mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio del lavoratore, a tutti gli effetti, al nuovo gruppo della propria qualifica salvo che si tratti di sostituzione di altro lavoratore amante con diritto alla conservazione del posto (malattia o infortunio, ferie, chiamata o richiamo alle armi, aspettativa, gravidanza o puerperio, permesso o trasferta), nel qual caso il compenso di cui sopra spetterà per tutta la durata della sostituzione, senza che ne derivi il passaggio di gruppo nella propria qualifica.

Chiarimento a verbale.

Fermo restando che le indennità di cui all'art. 64 (lavori pesanti e disagiati) competono soltanto in quanto si svolgano le mansioni e si verificano le condizioni di lavoro per le quali sono state istituite, si chiarisce che nei casi in cui esista la consuetudine di mantenere temporaneamente le indennità in questione, quando siano effettuati passaggi non definitivi a mansioni che non le comportino, tale trattamento di miglior favore sarà conservato in conformità a quanto previsto dall'art. 42 (inscindibilità delle disposizioni del contratto e condizioni di miglior favore).

Art. 54 - Mansioni promiscue.

Il lavoratore che sia adibito, con carattere di continuità, a mansioni relative a diversi gruppi, ma nell'ambito della stessa qualifica, sarà classificato nel gruppo superiore e ne percepirà la retribuzione, quando le mansioni inerenti al gruppo superiore abbiano rilievo sensibili, anche se non prevalente, sul complesso dell'attività svolta dal lavoratore.

Art. 55 - Inizio e cessazione del lavoro.

L'entrata nello stabilimento dei lavoratori sarà regolata come segue:

- a) il primo segnale sarà dato 20 minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro; a questo segnale sarà aperto il cancello;
- b) il secondo segnale sarà dato cinque minuti prima dell'ora fissata per l'inizio del lavoro;
- c) il terzo segnale sarà dato all'ora fissata per l'inizio del lavoro, a questo segnale ogni lavoratore deve iniziare il lavoro.

La tolleranza sull'entrata sarà di cinque minuti, con un massimo di 15 minuti settimanali.

La cessazione del lavoro è indicata dal segnale dato all'ora della cessazione stessa.

Nelle miniere e nelle cave la durata del lavoro si computa dall'entrata all'uscita dal pozzo o discenderia, salvo che non sia richiesto al lavoratore di presentarsi all'ora di inizio del lavoro in altro luogo.

Il datore di lavoro deve esporre, in modo facilmente visibile e 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 degli eventuali intervalli di riposo.

Art. 56 - Interruzioni di lavoro.

In caso di interruzione di breve durata dovute a cause di forza maggiore, nel conteggio della retribuzione non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste, nel loro complesso, non superino i 60 minuti della giornata.

Il lavoratore che si presenti al posto di lavoro e che per cause indipendenti dalla sua volontà non possa iniziare il lavoro o comunque, dopo averlo iniziato, dovesse interromperlo per un periodo superiore ai 60 minuti o definitivamente, avrà diritto, nel ciclo di ciascuna settimana, alla corresponsione della retribuzione per le ore di lavoro perdute fino alla concorrenza di un quarto dell'orario settimanale predisposto nello stabilimento o cava.

Qualora invece il lavoratore venga trattenuto a disposizione dell'Azienda avrà diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza, anche se sia restato inoperoso.

Art. 57 - Riduzione di lavoro.

In caso di esigenze tecniche o produttive che comportino riduzione di lavoro, la Direzione dello stabilimento, prima di effettuare diminuzione del personale, procederà alla riduzione dell'orario di lavoro e, compatibilmente con le possibilità tecniche, alla formazione di turni di lavoro.

In caso di sospensione totale del lavoro la cui durata superi i 15 giorni, è lasciata facoltà al lavoratore di richiedere, alla scadenza del quindicesimo giorno, la risoluzione del rapporto di lavoro, salvo che non siano intervenuti accordi tra le Organizzazioni sindacali locali che prevedano l'esercizio di tale facoltà dopo un maggior periodo di tempo.

Al lavoratore che, ai sensi del comma precedente, richieda la risoluzione del rapporto di lavoro, compete l'intero trattamento, compreso quello relativo al preavviso, come nel caso di licenziamento non per motivi disciplinari.

Nei casi di cui sopra e ove ricorrano le condizioni previste dalle leggi vigenti, le Aziende sono tenute a inoltrare domanda all'INPS per l'intervento della Cassa integrazione guadagni. Le parti si impegnano ad intervenire presso gli organi competenti per rendere più sollecito l'esame delle richieste di autorizzazione alla corresponsione delle integrazioni salariali ai lavoratori sospesi o ad orario ridotto. Le parti interverranno altresì presso gli organi competenti affinché siano accelerati i tempi di comunicazione alle Aziende delle decisioni di autorizzazione all'erogazione delle integrazioni salariali prese dalle competenti Commissioni.

Inoltre le parti concordano che, salvo giustificati motivi di impedimento, le Aziende presenteranno le domande di intervento della Cassa integrazione guadagni nella settimana successiva a quella in cui è iniziata la sospensione o la riduzione di orario.

A decorrere dal 1° gennaio 1984, nel caso di sospensione o riduzione di orario per le quali le Aziende richiedano l'intervento della Cassa integrazione guadagni, le Aziende stesse erogheranno acconti di importo corrispondente alle integrazioni salariali dovute a norma di legge, contestualmente alla retribuzione del mese.

Per il singolo lavoratore - sia nel caso di sospensione e riduzioni continuative, sia per effetto del cumulo di periodi non continuativi di sospensione e riduzione - l'acconto di cui sopra non deve comportare l'esposizione dell'impresa per un importo mensile complessivo superiore a 120 ore per il settore del cemento, a 100 ore per i settori della calce e del gesso e a 80 ore per il settore fibro-cemento, non già autorizzate dall'INPS.

In caso di reiezione dell'INPS, l'Azienda procederà al conguaglio delle somme erogate a titolo di acconto su trattamenti retributivi al lavoratore a qualsiasi titolo.

Art. 58 - Recuperi.

E' ammesso il recupero a regime normale dei periodi di interruzione del lavoro dovuti a cause di forza maggiore, nonché di quelli dovuti a soste, nel limite massimo di un'ora al giorno. Sempre che si effettui entro il termine di due settimane immediatamente successive all'avvenuta interruzione.

Art. 59 - Giorni festivi.

Sono considerati giorni festivi:

- a) tutte le domeniche e i giorni prestabiliti per il riposo compensativo settimanale per i lavoratori per i quali è previsto tale riposo;
- b) le festività nazionali del:

- 1) 25 aprile;
- 2) 1° maggio;

- c) le seguenti festività infrasettimanali:

- 1) Capodanno (1° gennaio);
- 2) Epifania (6 gennaio);
- 3) lunedì successivo alla Pasqua;
- 4) Assunzione della Beata Vergine Maria (15 agosto);
- 5) Ognissanti (1° novembre);
- 6) Immacolata Concezione (8 dicembre);
- 7) S. Natale (25 dicembre);
- 8) S. Stefano (26 dicembre);

- d) il giorno del Santo Patrono della località dove ha sede il luogo di lavoro (per le unità produttive ubicate nel Comune di Roma, 29 giugno - SS. Pietro e Paolo).

Qualora la festività del Santo Patrono coincida con altra festività retribuita (esclusa la domenica) sarà concordato, tra le Associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori, un giorno sostitutivo.

Qualora non vi sia prestazione di lavoro nelle festività sopra elencate, non si farà luogo ad alcuna variazione del normale trattamento del

lavoratore, intendendosi tale trattamento comprensivo anche delle festività stesse.

Nel caso che una delle festività di cui ai punti b), c) e d), coincida con la domenica oppure con il giorno di riposo compensativo per i lavoratori che, per i casi previsti dalle leggi, prestino la loro opera di domenica verrà corrisposto 1/26 della retribuzione globale di fatto mensile.

In caso invece di coincidenza di una di dette festività con il sabato - o con l'equivalente giornata di riposo) - il relativo trattamento economico si intende compreso nella retribuzione globale di fatto mensile.

Nel caso di prestazione di lavoro in una delle suddette festività, spetterà al lavoratore il pagamento della retribuzione oraria globale di fatto per le ore di lavoro effettivamente prestate con la maggiorazione per lavoro festivo calcolata, quest'ultima, sui seguenti elementi: minimo tabellare, eventuale superminimo, indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità e, per i cottimisti, la percentuale minima contrattuale di cottimo.

Per le festività cadenti in periodo di sospensione del lavoro si fa riferimento alle norme di legge in materia.

Art. 60 - Lavoro supplementare, straordinario, festivo e notturno.

Ferme restando le deroghe ed eccezioni di cui all'art. 7 (orario di lavoro):

- è lavoro supplementare quello effettuato tra le 40 e le 48 ore settimanali;
- è lavoro straordinario quello effettuato oltre le 8 ore giornaliere;
- è lavoro festivo quello effettuato nei giorni di cui all'art. 59 (giorni festivi);
- è lavoro notturno quello effettuato dalle 22 alle 6.

Ai soli effetti contrattuali il lavoro supplementare verrà compensato con la maggiorazione: del 23% se diurno, del 40% se notturno, del 50% se festivo o festivo notturno. Per i lavoratori discontinui, il predetto lavoro supplementare verrà compensato con la maggiorazione: del 18% se diurno, del 35% se notturno, del 45% se festivo o festivo notturno.

Le sottoindicate percentuali di maggiorazione, nonché quelle relative al lavoro supplementare di cui al comma 2 del presente articolo, saranno applicate sulla retribuzione oraria ottenuta dividendo la retribuzione mensile del lavoratore (minimo tabellare, eventuale superminimo, indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità) per il numero fisso 175 e, per i cottimisti, anche sulla percentuale minima contrattuale di cottimo:

- lavoro straordinario diurno: 23%;
- lavoro notturno non compreso in turni avvicendati: 30%;
- lavoro notturno a carattere continuativo (guardiania, custodia, pulizia locali) non compreso in turni avvicendati: 25%;
- lavoro straordinario notturno: 40%;
- lavoro ordinario in giorni festivi: 40%;
- lavoro straordinario festivo: 50%;
- lavoro straordinario festivo notturno: 50%;
- lavoro festivo ordinario notturno: 40%.

Le percentuali di cui al presente articolo non sono cumulabili e la

maggiore assorbe la minime.

Per le prestazioni domenicali previste dalla legge con spostamento ad altro giorno del riposo settimanale, si corrisponderà, per il lavoro prestato di domenica, la retribuzione globale di fatto maggiorata della percentuale per lavoro festivo calcolata come sopra indicato sempreché l'Azienda abbia comunicato, prima dell'inizio del lavoro, il giorno di riposo compensativo, assegnato in sostituzione della domenica. Il giorno di riposo compensativo, assegnato in sostituzione dovrà cadere nel corso della settimana successiva.

Le eventuali prestazioni, effettuate anche nel giorno del riposo assegnato in sostituzione della domenica, daranno luogo alla corresponsione della retribuzione globale di fatto con la maggiorazione di straordinario festivo calcolata come sopra indicato.

Al lavoratore che venga occasionalmente e improvvisamente richiesto di una prestazione supplementare e/o straordinaria dopo che egli abbia abbandonato lo stabilimento avendo ultimato il suo orario normale, sarà corrisposto, oltre la retribuzione per la durata della prestazione stessa con la relativa maggiorazione prevista dal presente articolo, l'importo di due ore di retribuzione (minimo tabellare, eventuale superminimo, indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità e, per i cottimisti, la percentuale minima contrattuale di cottimo), se la prestazione viene effettuata nelle ore diurne (dalle 6 alle 22), e di quattro ore, se la prestazione viene effettuata nelle ore notturne (dalle 22 alle 6).

La suddetta indennità sarà corrisposta nella misura indicata, tenendo come punto di riferimento l'ora in cui è richiesto l'inizio della prestazione.

Dichiarazione a verbale.

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro supplementare e straordinario notturni assorbono e comunque non si cumulano con quanto a qualsiasi titolo già concesso in sede aziendale in relazione ai suddetti regimi di orario.

Art. 61 - Lavoro a turno.

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 avvicendati 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 dall'art. 60 (lavoro supplementare, straordinario, festivo e notturno). Ai lavoratori che lavorano in detti turni periodici sarà applicata sulla retribuzione (minimo tabellare, eventuale superminimo, indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità e, per i cottimisti, la percentuale minima contrattuale di cottimo) una maggiorazione del:

- 35% per le ore lavorate di notte;
- 5% per le ore lavorate di giorno (sia nel caso di tre turni, sia nel caso di due turni);
- 35% 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 comma 3 del presente articolo saranno computate nella retribuzione agli effetti della gratifica natalizia o 13a mensilità, delle ferie e delle festività nazionali e infrasettimanali nonché delle riduzioni di orario e delle festività soppresse 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. 7 (orario di lavoro).

I lavoratori turnisti, addetti a lavori a ciclo continuo, non possono allontanarsi dal loro posto se non sono sostituiti dai lavoratori che debbono dare loro il cambio. In tal caso la loro maggiore prestazione sarà retribuita come lavoro straordinario nonché con la maggiorazione del lavoro a turno.

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

Qualora il lavoratore turnista venga chiamato a lavorare nel suo giorno di riposo compensativo avrà diritto, ove venga adibito a lavori compresi in normali turni avvicendati, alla retribuzione globale di fatto maggiorata della percentuale per lavoro festivo calcolata come indicato nell'art. 60 (lavoro supplementare, straordinario, festivo e notturno) conservando inoltre le maggiorazioni stabilite sopra per il lavoro a turni. Se viceversa venga adibito a lavori non compresi in normali turni avvicendati, avrà soltanto diritto alla suddetta retribuzione maggiorata della percentuale per lavoro festivo, calcolata come indicato all'art. 60 (lavoro supplementare, straordinario, festivo e notturno).

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

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

Art. 62 - Modalità per la mensilizzazione.

La mensilizzazione, attuata per i seguenti elementi:

- minimo tabellare;
- aumenti periodici di anzianità;
- indennità di contingenza;
- superminimi;
- ex premio di produzione;

compensa tutte le ore lavorative e retribuibili comprese nell'ambito dell'orario contrattuale di ogni singolo mese, indipendentemente dal numero di tali ore cadenti nel mese stesso.

Pertanto, vengono dedotte le ore non lavorate e vengono corrisposte le ore eventualmente prestate oltre l'orario normale.

Per quanto riguarda le modalità di corresponsione, valgono le seguenti norme:

- a) Ai lavoratori che, nel corso del mese, hanno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale di lavoro o che si sono assentati soltanto per ferie, per festività, per congedo matrimoniale, per permessi retribuiti o per altre cause che comportano il diritto alla retribuzione, viene liquidato l'intero importo come sopra mensilizzato. In tal modo si intendono compensati, oltre al lavoro ordinario, le ferie, il congedo matrimoniale, i permessi retribuiti, le altre assenze che comportano il diritto alla retribuzione e le festività di cui all'art. 59 (giorni festivi), escluse solo quelle coincidenti con la domenica, oppure, per i lavoratori che, nei casi previsti dalla legge, prestano la loro opera la domenica, quelle coincidenti con il giorno di riposo compensativo della domenica stessa.
- b) Ai lavoratori, invece, che nel corso del mese hanno prestato la loro opera per un periodo inferiore all'orario contrattuale per assenze non retribuibili, viene detratta una quota oraria degli elementi mensilizzati di cui sopra per ogni ora non lavorata. Per la determinazione di detta quota si moltiplica 1/175 degli elementi come sopra mensilizzati per il coefficiente risultante dal seguente rapporto:

174

ore contrattuali del mese

Per ore contrattuali del mese si intendono quelle lavorative e quelle retribuibili secondo l'intero orario contrattuale. Per i lavoratori discontinui si considerano, a questi fini, le stesse "ore contrattuali del mese" del lavoratore continuo.

Chiarimento a verbale.

Le parti si danno atto che, in caso di premi di produzione per i quali i relativi accordi prevedano il pagamento, in tutto o in parte, a scadenze diverse di quella mensile, le scadenze stesse rimangono immutate.

Art. 63 - Cottimi.

Nel caso che l'Azienda ravvisi l'opportunità di adottare il lavoro a cottimo, sia individuale che collettivo, varranno le seguenti norme.

Le tariffe di cottimo dovranno essere determinate in modo da consentire al lavoratore di normale capacità e operosità, nei periodi normalmente considerati, il conseguimento di un utile non inferiore al 4,60% della quota oraria del minimo tabellare mensile.

Nel caso in cui un lavoratore, lavorando a cottimo, non riesca a conseguire il minimo previsto nel comma 2, per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, il suo guadagno di cottimo gli verrà integrato fino al raggiungimento di detto minimo.

L'Azienda comunicherà al Consiglio di fabbrica i criteri generali dei sistemi di cottimo in vigore.

Tali criteri si riferiscono ai metodi di rilevazione dei tempi, ai coefficienti di maggiorazione (causali e valori, minimo e massimo), ai metodi di calcolo dell'utile di cottimo.

Tali comunicazioni avranno finalità informativa, essendo ammesse solo contestazioni di carattere applicativo, alle condizioni e secondo la procedura di cui agli ultimi tre commi del presente articolo.

In caso di introduzione di nuovi sistemi di cottimo, alla comunicazione di cui al comma 4 potrà seguire, a richiesta, un esame congiunto tra l'Azienda e il Consiglio di Fabbrica.

La modifica di taluno dei criteri che hanno formato oggetto della comunicazione informativa di cui al comma 4, purché non alteri il sistema in atto, non costituisce variazione del sistema stesso ai sensi del comma precedente, fermo restando l'obbligo della comunicazione informativa.

Resta in facoltà del Consiglio di fabbrica di instaurare controversia collettiva quando sorga contestazione circa la rispondenza del sistema in atto alle norme di cui al presente articolo.

Ai lavoratori interessati al lavoro a cottimo dovranno essere comunicate per affissione, all'inizio dei lavori, le indicazioni del lavoro da eseguire e del compenso unitario (tariffa di cottimo) stabilito.

La liquidazione e la ripartizione dei cottimi collettivi saranno fatte dall'Azienda ai lavoratori che vi hanno lavorato, in misura proporzionale alle rispettive quote orarie dei minimi tabellari e al numero complessivo delle ore singolarmente lavorate nell'esecuzione del cottimo.

Le tariffe di cottimo non si considereranno definitive se non dopo un periodo di assestamento, che in ogni caso non potrà superare un mese. Durante il periodo di assestamento, il lavoratore sarà retribuito con le tariffe in corso di assestamento restando comunque ferma la disposizione di cui al comma 3 del presente articolo.

Superato tale periodo, le tariffe si considereranno stabilizzate e non potranno essere variate, a meno che non si verificino modifiche delle condizioni di esecuzione del lavoro; in tal caso si procederà alla determinazione delle nuove tariffe, che si considera saranno stabilizzate dopo il periodo di assestamento più sopra previsto.

Trascorso il periodo di assestamento, l'effettuazione del passaggio dal sistema di cottimo a quello ad economia nella medesima lavorazione non dovrà, rimanendo inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale, portare diminuzione di retribuzione.

Nel caso in cui la valutazione del lavoro richiesto al lavoratore sia il risultato della misurazione dei tempi di lavorazione e sia richiesta una resa di produzione superiore a quella normale ad economia, il lavoratore dovrà essere retribuito a cottimo.

I cottimisti, intesi per tali i lavoratori direttamente vincolati al ritmo lavorativo di altri lavoratori a cottimo e soggetti a una prestazione lavorativa superiore a quella propria del lavoro ad economia, parteciperanno parzialmente ai benefici del cottimo in relazione al proprio contributo, da valutarsi di comune accordo in sede aziendale.

L'Azienda comunicherà al Consiglio di fabbrica i criteri generati di determinazione della percentuale di partecipazione.

L'Azienda porterà tempestivamente a conoscenza dei cottimisti la misura della loro partecipazione, nonché le sue variazioni, qualora trasformazioni della situazione tecnica e organizzativa della produzione comportassero modificazioni nei criteri di attribuzione.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, le norme per la

liquidazione degli operai lavoranti a cottimo sono quelle previste dall'art. 19 (trattamento di fine rapporto).

L'Azienda non potrà servirsi nel ciclo delle sue specifiche lavorazioni, di cottimisti i quali abbiano alle proprie dipendenze altri lavoratori da essi direttamente retribuiti, dovendosi intendere il lavoro a cottimo intercorrente tra il lavoratore e l'Azienda, e la dipendenza di un lavoratore da un altro unicamente intesa agli effetti tecnici e disciplinari.

Qualunque contestazione non risolta nell'ambito aziendale in materia di cottimo, riguardante la precisazione di elementi tecnici e l'accertamento di fatti determinanti la tariffa di cottimo, è rimessa all'esame di un organo tecnico composto da un rappresentante di ciascuna delle Organizzazioni sindacali interessate e presieduto da un tecnico designato di comune accordo dalle Organizzazioni stesse.

Tale organo ha la facoltà di eseguire i sopralluoghi e gli accertamenti necessari ai fini dell'esame della controversia ed emettere la sua decisione entro il più breve tempo possibile.

Nel caso in cui l'organo tecnico non si costituisca entro il termine massimo di un mese o nel caso in cui una delle parti interessate non ritenga di adeguarsi alle sue decisioni, la controversia sarà devoluta alle Associazioni sindacali territoriali e successivamente, ove necessario, entro 15 giorni, alle Associazioni nazionali.

Art. 64 - Lavori pesanti e disagiati.

Ferme restando le disposizioni di legge per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, le parti si danno atto della volontà di operare per migliorare gli ambienti di lavoro anche laddove possono richiedersi interventi di lavoro saltuari a impianti funzionanti, nonché di ridurre il numero e l'entità dei lavori cosiddetti pesanti e disagiati.

Agli effetti del presente articolo - fermo restando il tassativo obbligo per tutti i lavoratori di fare uso dei mezzi di protezione individuali prescritti - sono considerati lavori pesanti e disagiati quelli di cui all'elenco che segue, lavori per i quali, per il solo tempo di esecuzione, saranno applicate, sul minimo tabellare orario, le percentuali di maggiorazione sotto indicate.

A) Cemento, fibro-cemento e lavorazioni promiscue (cemento, calce e gesso)

1) pulizia e manutenzione interna di camere, filtri, elettrofiltri, caldaie e tubazioni	9,60%
2) recupero di materiali all'interno di volumi chiusi o tramogge	17,85%
3) riparazioni all'interno di forni (non ad elevata temperatura)	6,90%
4) riparazioni all'interno di macchine ad elevata temperatura	15,10%
5) interventi eseguiti su ciminiera, ponti mobili, scale tipo Porta, in condizioni di particolare disagio	5,50%
6) interventi all'interno di vasche, elevatori, mulini cotto e crudo in presenza melma, olio combustibile, ecc.	4,15%
7) stivaggio manuale di sacchi di cemento	5,50%
8) operazione manuale di infilasacchi	5,50%
9) montaggio di ponti ad altezza elevata, con canne	

Innocenti e simili	3,40%
10)interventi in reparti pompe-Cera o simili in caso di difettoso funzionamento che richieda l'intervento sul corpo macchina	3,40%
11)lavori di ingrassaggio, riparazioni o cambio di funi eseguiti su teleferiche o carriponte, sempre che detti lavori vengano eseguiti in condizioni di particolare disagio	5,50%
12)trasporto clinker, in uscita dai forni, in galleria, in locali chiusi	4,15%
13)manovra di tramogge dei silos in galleria per lo scarico del pietrame	4,15%
14)interventi di sospensione in condizioni di particolare disagio ad altezza elevata su fronti di cava	6,85%
15)lavori di avanzamento in galleria, in cava o in miniera, per l'apertura di nuove bocche di scarico, quando sussistano condizioni di disagio per infiltrazioni, getti o stillicidio, o per condizioni di aerazioni per le quali siano prescritte dalla legge misure di correzione	5,50%
16)manovra della bocca di scarico nelle cave ad imbuto, che presenta le condizioni di cui al punto precedente	5,50%
17)lavori di scarico (cavata) da forni verticali	4,15%
18)lavori di disincrostazione degli scivoli dei forni Lepol e dei forni a sospensione di farina	4,60%
19)lavori all'ingrassaggio e alla lubrificazione dei supporti e dei rulli di rotolamento dei forni	3,40%
20)guardalinee di elettrodotti e di teleferiche	5,50%

Le maggiorazioni di cui al presente articolo saranno computate nella retribuzione agli effetti della gratifica natalizia o 13a mensilità, delle ferie e delle festività nazionali e infrasettimanali nonché della riduzione di orario e delle festività soppresse, sulla base della maggiorazione media realizzata negli ultimi 12 mesi.

Chiarimento a verbale.

Le percentuali di maggiorazione di cui al presente articolo assorbono i compensi che a qualsiasi titolo vengono corrisposti, a livelli aziendali, per i suddetti lavori. Ove a livello aziendale, in vigenza di accordi aziendali precedenti il 6 luglio 1983, esistano eventuali percentuali di maggiorazione o indennità per causali ulteriori non diverse da quelle sopra menzionate, le parti si impegnano affinché la materia venga riesaminata a quel livello, nello spirito e alla luce dei criteri utilizzati a livello nazionale, per addivenire a una nazionalizzazione e a una sistemazione della materia stessa.

B) Calce e gesso.

a) pulizia e manutenzione interna di camere, filtri, elettrofiltri, caldaie e tubazioni	8,15%
b) recupero di materiali all'interno di volumi chiusi o tramogge	12,85%
c) riparazioni all'interno di macchine ad elevata temperatura	4,75%
d) operazioni manuali su infilasacchi	4,75%

e) lavori eseguiti su teleferiche o su ponti mobili o su scale tipo Porta, in condizioni di particolare disagio	4,05%
f) lavori in sospensione in condizioni di particolare disagio ad altezza elevata su fronti di cava	6,75%
g) trasporto del cotto in uscita dai forni in galleria o locali chiusi	3,40%
h) lavori in sottosuolo:	
1) nel caso in cui tali lavori si effettuino in condizioni di particolare disagio, come soggezione eccezionale di acqua e profondità notevole, l'indennità è fissata in ragione del	8,15%
2) nel caso in cui le condizioni di disagio non siano quelle sopra descritte, l'indennità a partire dal 4,05% della paga base verrà fissata dalle Associazioni locali con l'intervento dell'Ispettorato del lavoro dal	4,05%
al massimo del	8,15%
i) scarico (cavata) forni verticali non automatici	3,40%

Le maggiorazioni di cui al presente articolo saranno computate nella retribuzione agli effetti della gratifica natalizia o 13a mensilità, delle ferie e delle festività nazionali e infrasettimanali nonché della riduzione di lavoro e delle festività soppresse, sulla base della maggiorazione media realizzata negli ultimi 12 mesi.

Chiarimento a verbale.

Le percentuali di maggiorazione di cui al presente articolo assolvono i compensi che a qualsiasi titolo vengono corrisposti, a livello aziendale per i suddetti lavori. Ove a livello aziendale, in virtù di accordi aziendali precedenti, esistano eventuali percentuali di maggiorazione o indennità per causali ulteriori e diverse da quelle sopra menzionate, le parti si impegnano a che la materia venga riesaminata a quel livello nello spirito e alla luce dei criteri utilizzati a livello nazionale per addivenire a una razionalizzazione e a una sistemazione della materia stessa.

Nota a verbale.

A fronte di controllo ambientale nei reparti interessati che accerti un livello di TLV (VLP) nei limiti previsti al punto 2 dell'allegato all'art. 34, non va corrisposta la percentuale di maggiorazione del 4,15% riferita alle seguenti lavorazioni del settore fibro-cemento:

- 1) addetti alle miscele di amianto, ai disintegratori, alle olandesi;
- 2) addetti alla manovra delle tagliatrici per recupero o riduzione di materiali.

L'eventuale applicazione della predetta maggiorazione avverrà con le modalità di cui al comma 2 dell'art. 62.

Art. 65 - Pagamento delle competenze.

Il pagamento delle competenze sarà effettuato mensilmente, mediante busta

o altri stampati individuali su cui saranno specificati singoli elementi che le compongono e le eventuali ritenute che le gravano, secondo quanto previsto dalla legge 5 gennaio 1953, n. 4.

Su richiesta dei singoli lavoratori, secondo le consuetudini aziendali, dovranno essere corrisposti acconti pari a circa il 90% della retribuzione spettante per il periodo trascorso dopo la liquidazione delle competenze relative al mese precedente.

Per i cottimisti l'acconto sarà calcolato anche sul presunto utile di cottimo.

Le competenze saranno corrisposte immediatamente dopo la cessazione del lavoro o durante i periodi di sosta.

Le Aziende esamineranno la possibilità di rendere il sistema di liquidazione delle competenze il più sollecito possibile.

Nel caso in cui la liquidazione delle competenze si faccia in località diversa dallo stabilimento o cava, ove la Direzione non provveda ad effettuarla sul luogo di lavoro, si concederà al lavoratore di poter raggiungere il luogo in cui si effettua la distribuzione delle competenze al momento stabilito per la cessazione del lavoro, considerandosi compreso nell'orario il tempo impiegato per portarvisi.

Le competenze dovranno essere materialmente liquidate ai singoli lavoratori al più presto e comunque non oltre 15 giorni di calendario dalla fine del mese di competenza.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni dovrà essere ripartita in un numero di rate che non comporti una ritenuta mensile superiore al 10% della retribuzione, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto di lavoro.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma ricevuta con quella indicata sulla busta paga, nonché sulla qualità della moneta dovrà essere fatto all'atto del pagamento.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dal lavoratore entro 5 giorni da quello della liquidazione affinché il competente ufficio dell'Azienda possa provvedere immediatamente al regolamento della eventuale differenza.

Le differenze, segnalate dopo tale periodo di 5 giorni, saranno regolate con la liquidazione delle competenze del mese successivo.

Art. 66 - Interruzione di anzianità.

Le interruzioni e sospensioni di lavoro, i brevi permessi, le assenze per chiamata e richiamo alle armi, malattia, infortunio, gravidanza e puerperio - nei limiti previsti dai rispettivi articoli per la conservazione del posto - nonché le assenze giustificate, non interrompono l'anzianità di servizio agli effetti del presente contratto.

Art. 67 - Trasferte.

Al lavoratore in servizio, comandato a lavorare fuori dal luogo ove normalmente svolge la sua opera nel limite massimo di un percorso di km. 7 su strada ordinaria, spetta il rimborso delle spese di trasporto per

portarsi sul luogo di lavoro, anche nel caso che usi mezzi propri, oltre la corresponsione della retribuzione anche per le ore impiegate nel percorso (retribuzione composta da: minimo tabellare, eventuale superminimo, indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità, ex premio di produzione percentuale minima contrattuale di cottimo per i cottimisti e, per i turnisti, la percentuale che sarebbe spettata per il turno assegnatogli).

Qualora la detta distanza superi i 7 km., fermo restando il rimborso delle spese di viaggio e il parametro delle ore impiegate per il percorso fino a un massimo di 8 ore giornaliere nei termini sopra indicati, si corrisponderà a piè di lista il rimborso delle eventuali spese di vitto e alloggio nei limiti normali, nonché un'indennità di lire 1.000 in caso di pernottamento e di lire 300 in caso contrario.

E' in facoltà dell'Azienda di prefissare forfettariamente in forma di diaria, comprensiva dell'indennità di cui sopra, il rimborso delle spese di vitto e alloggio in misura adeguata al costo della vita nella località di trasferta.

Nel caso in cui la permanenza fuori sede per ragioni di servizio dovesse protrarsi o comunque riguardare lunghi periodi, è in facoltà delle parti di concordare, in sostituzione del trattamento di cui sopra, un trattamento forfettario per tutto il periodo di trasferta. Al lavoratore inviato in trasferta l'Azienda corrisponderà un anticipo adeguato alla distanza e alla prevedibile durata della trasferta stessa.

Il lavoratore in trasferta ha l'obbligo di trovarsi sul posto di lavoro all'ora stabilita per l'inizio del lavoro stesso.

Il trattamento di trasferta compete anche nei giorni festivi cadenti nel periodo di permanenza fuori sede.

Nel caso di sospensione dal lavoro che si verifichi nello stabilimento ove il lavoratore è in trasferta, l'azienda gli corrisponderà la differenza tra il trattamento di integrazione a carico della Cassa integrazione guadagni e la retribuzione come sopra indicata.

La comunicazione dell'invio in trasferta sarà fatta al lavoratore con un preavviso di 48 ore, salvo casi eccezionali e con esclusione delle trasferte che consentano il rientro in sede nella stessa giornata.

Accertati motivi di salute che impediscano al lavoratore di recarsi in trasferta non possono dar luogo a provvedimenti disciplinari.

Art. 68 - Entrata e uscita dallo stabilimento.

L'entrata e l'uscita dei lavoratori dallo stabilimento è disciplinata dal regolamento interno.

Durante il lavoro nessun lavoratore può allontanarsi dal proprio posto senza giustificato motivo e non può lasciare lo stabilimento, se non debitamente autorizzato.

I lavoratori licenziati o sospesi non potranno entrare in stabilimento.

Salvo speciale permesso del proprio capo, non è consentito al lavoratore sia di entrare sia di trattenersi in stabilimento in ore fuori del suo orario di lavoro.

Salvo casi eccezionali, il permesso di uscita deve essere chiesto dal

lavoratore al proprio capo nella prima ora di lavoro.

Art. 69 - Ferie.

Il lavoratore ha diritto per ogni anno di servizio a un periodo di ferie annuali con decorrenza della retribuzione globale di fatto (per i cottimisti si fa riferimento al guadagno medio delle due ultime quindicine o delle quattro ultime settimane) nella misura di quattro settimane per tutte le anzianità.

In relazione alla distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni, in caso di ferie frazionate, 5 giorni lavorativi, fruiti come ferie, equivalgono a una settimana.

I giorni festivi di cui all'art. 59 (giorni festivi) non sono computabili come giornate di ferie.

In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno feriale, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo di ferie per ogni mese intero di anzianità. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata a questo effetto come mese intero.

Per determinare il periodo di ferie spettante in relazione all'anzianità dei singoli lavoratori, si fa riferimento all'anzianità maturata al momento del godimento delle ferie.

Le ferie saranno normalmente godute in un unico periodo, ferma restando la possibilità dell'Azienda di suddividerle in due periodi in relazione alle esigenze della produzione o su richiesta del lavoratore.

Le Aziende compatibilmente con le esigenze di lavoro, invieranno in ferie i lavoratori nel periodo di tempo compreso fra il 1° giugno e il 31 dicembre di ogni anno, per reparto, scaglioni, o individualmente, tenuto conto del desiderio del lavoratore.

Compatibilmente con le esigenze della produzione, le Aziende terranno conto dei desideri dei lavoratori intesi a usufruire delle ferie al di fuori del periodo sopra indicato.

Ai lavoratori che entro il periodo suddetto non abbiano ancora maturato un anno di anzianità, sarà consentito di usufruire delle ferie in ragione di tanti dodicesimi, per quanti sono i mesi interi di servizio prestato presso l'Azienda. Qualora l'Azienda non abbia consentito al lavoratore di nuova assunzione il godimento della frazione di ferie relative ai mesi di servizio decorsi fino al 31 dicembre, il primo periodo di ferie dopo l'assunzione sarà pari a tanti dodicesimi per quanti sono i mesi di anzianità effettiva presso l'Azienda al momento del godimento delle ferie.

A richiesta del lavoratore il pagamento delle ferie potrà essere anticipato all'inizio di esse.

Non è ammessa la rinuncia tacita delle ferie.

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

Per tutto quanto non compreso nel presente articolo, valgono le disposizioni dell'accordo interconfederale 27 ottobre 1946 relativo alle ferie.

Art. 70 - Infortunio sul lavoro e malattia professionale.

Ogni infortunio sul lavoro, di natura anche leggera, dovrà essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto, il quale ne informerà subito la Direzione.

Anche quando l'infortunio consenta la continuazione dell'attività lavorativa, il lavoratore dovrà immediatamente avvertire il proprio superiore diretto il quale provvederà a che vengano prestate le cure di pronto soccorso.

Quando l'infortunio sul lavoro accade al lavoratore comandato fuori stabilimento, la denuncia sarà fatta al più vicino posto di soccorso, producendo le dovute testimonianze.

Al lavoratore sarà conservato il posto:

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

Nel caso in cui il lavoratore infortunato non sia più in grado, a causa dei postumi invalidanti, di espletare le sue normali mansioni, l'Azienda esaminerà l'opportunità, tenuto anche conto della posizione e delle attitudini dell'interessato, di mantenerlo in servizio adibendolo a mansioni compatibili con le sue limitate capacità lavorative.

Per quanto attiene il trattamento economico dei lavoratori assenti per infortunio sul lavoro o malattia professionale, sarà corrisposta da parte dell'Azienda, per un periodo massimo di 18 mesi, un'integrazione di quanto il lavoratore percepisce dall'Istituto assicuratore in forza di disposizioni di legge e/o di altre norme, fino al raggiungimento del 100% della retribuzione (minimo tabellare, eventuale superminimo, indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità e, per i cottimisti, guadagno medio di cottimo) aumentata dell'ex premio di produzione nonché della maggiorazione media per lavoro a turno per coloro che lavorano a turni avvicendati in via continuativa.

La liquidazione dell'integrazione di competenza dell'Azienda avverrà all'atto della presentazione da parte del lavoratore della documentazione finale relativa alle indennità liquidate dall'Istituto assicuratore.

L'Azienda nel frattempo corrisponderà, ove richiesti, acconti per la parte a suo carico. Per quanto concerne il trattamento economico relativo al giorno nel quale si verifica l'infortunio, l'Azienda, ai sensi dell'art. 73 del T.U. approvato con DPR 30 giugno 1965, n. 1124, corrisponderà la retribuzione come sopra indicata per le ore non lavorate a causa dell'infortunio medesimo. Per i primi tre giorni successivi di carenza assicurativa l'Azienda corrisponderà il 100% della suddetta retribuzione.

Il trattamento economico di cui al presente articolo sarà corrisposto al lavoratore sempreché l'infortunio o la malattia professionale siano riconosciuti dall'Istituto.

L'Azienda si rivarrà nei confronti del lavoratore di quanto corrispostogli nel caso in cui l'erogazione dell'indennità da parte dell'INAIL non abbia avuto luogo o venga a mancare per inadempienze del lavoratore stesso.

Il trattamento economico previsto dal presente articolo non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali, provinciali, regionali

o comunque derivanti da norme generali in atto o future, e assorbe fino a concorrenza le erogazioni eventualmente corrisposte dall'Azienda per tali trattamenti.

Per quanto concerne il controllo delle assenze per infortunio sul lavoro o per malattia professionale si fa riferimento all'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300. A tal fine ogni mutamento del luogo di residenza durante il periodo di assenza deve essere tempestivamente comunicato all'Azienda.

Nell'ambito della conservazione del posto, per il periodo eccedente quello relativo al trattamento economico previsto dal presente articolo, il rapporto di lavoro rimarrà sospeso, salva la computabilità del trattamento di fine rapporto ai sensi del comma 3 dell'art. 2120 C.C.

Chiarimento a verbale.

I ratei della gratifica natalizia corrisposti dall'Istituto assicuratore saranno considerati utili ai fini del raggiungimento delle misure del trattamento economico di cui al presente articolo. Pertanto dalla gratifica natalizia di cui all'art. 18 (tredicesima mensilità o gratifica natalizia) non sarà effettuata alcuna detrazione per i periodi di assenza dal lavoro per infortunio sul lavoro o per malattia professionale.

Art. 71 - Provvedimenti disciplinari.

Le infrazioni al presente contratto e alle altre norme saranno punite con:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa fino al massimo di tre ore di retribuzione (minimo tabellare, eventuali superminimo, indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità);
- d) sospensione dal lavoro e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 3 giorni;
- e) licenziamento ai sensi dell'art. 73 (licenziamento per mancanze).

Per le procedure relative ai provvedimenti di cui sopra si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalla legge 20 maggio 1970, n. 300.

I proventi delle multe saranno versati all'Istituto assicuratore per le malattie. Qualora esistano presso l'Azienda istituzioni di carattere assistenziale per i lavoratori, i proventi delle multe saranno versati a dette istituzioni.

Art. 72 - Multe e sospensioni.

Le multe saranno inflitte al lavoratore che:

- 1) abbandoni il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- 2) non si presenti al lavoro o si presenti in ritardo senza giustificato motivo;
- 3) ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la sospensione;
- 4) non esegua il lavoro secondo le istruzioni, oppure lo esegua con negligenza;
- 5) arrechi danni, per disattenzione, al materiale di stabilimento o al materiale di lavorazione o occulti scarti di lavorazione;
- 6) sia trovato addormentato;

- 7) introduca bevande alcoliche, senza regolare permesso, nello stabilimento;
- 8) si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza;
- 9) danneggi colposamente o metta fuori opera dispositivi antinfortunistici;
- 10) in qualsiasi modo trasgredisca alle disposizioni del presente contratto di lavoro o ai regolamenti interni o rechi pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene o al normale andamento del lavoro. Nei casi di maggiore gravità o recidiva, la Direzione potrà infliggere la sospensione.

Art. 73 - Licenziamento per mancanze.

L'Azienda potrà procedere al licenziamento senza preavviso (né indennità sostitutiva) nei seguenti casi:

- 1) insubordinazione verso i superiori o gravi offese verso i compagni di lavoro;
- 2) reati per i quali siano intervenute condanne penali definitive o per i quali, data la loro natura, si renda impossibile la prosecuzione del rapporto di lavoro;
- 3) rissa all'interno dello stabilimento, furto, frodi e danneggiamenti volontari o con colpa grave di materiali di stabilimento o di materiali di lavorazione;
- 4) recidiva di una qualunque mancanza che abbia dato luogo a più sospensioni nell'anno precedente;
- 5) atti colposi che possono compromettere la stabilità delle opere anche provvisorie, la sicurezza dello stabilimento e l'incolumità del personale o del pubblico o determinare gravi danneggiamenti agli impianti;
- 6) trafugamento di schizzi, di utensili, di altri oggetti, nonché di prodotti o di materiali di proprietà dell'Azienda;
- 7) lavorazione e costruzione nell'interno dello stabilimento, senza l'autorizzazione della Direzione, di oggetti per proprio uso o per conto di terzi;
- 8) abbandono ingiustificato del posto da parte del guardiano o custode dello stabilimento;
- 9) assenza ingiustificata per quattro giorni di seguito o per quattro volte in uno dei giorni successivi al festivo nel periodo di un anno.

Indipendentemente dal provvedimento di cui sopra, in caso di danneggiamenti volontari o per colpa grave e di furto, il lavoratore è tenuto al risarcimento dei danni.

Art. 74 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni.

Il licenziamento del lavoratore non in prova e non ai sensi dell'art. 73 (licenziamento per mancanze) o le dimissioni del lavoratore non in prova potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di:

- 6 giornate lavorative in caso di anzianità presso l'Azienda fino a 5 anni;
- 11 giornate lavorative in caso di anzianità presso l'Azienda oltre i 5 anni e fino a 10;
- 13 giornate lavorative in caso di anzianità presso l'Azienda oltre i 10 anni e fino a 15;
- 16 giornate lavorative in caso di anzianità presso l'Azienda oltre i 15 anni.

L'indennità sostitutiva del preavviso sarà commisurata a:

- 9/30 di retribuzione globale di fatto in caso di anzianità presso l'Azienda fino a 5 anni;
- 15/30 di retribuzione globale di fatto in caso di anzianità presso l'Azienda oltre i 5 anni e fino a 10 anni;
- 18/30 di retribuzione globale di fatto in caso di anzianità presso l'Azienda oltre i 10 anni e fino a 15 anni;
- 22/30 di retribuzione globale di fatto in caso di anzianità presso l'Azienda oltre i 15 anni.

La parte che risolve il rapporto, senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso, deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione che il lavoratore avrebbe percepito durante il periodo di mancato preavviso.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di troncare il rapporto di lavoro sia all'inizio sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo non compiuto.

A tutti gli effetti della presente regolamentazione il lavoro prestato nel periodo di preavviso si computa nell'anzianità.

Agli effetti dell'applicazione dei precedenti commi, per i cottimisti sarà computato nella retribuzione il guadagno medio realizzato negli ultimi due mesi precedenti la data di risoluzione del rapporto, sempreché abbiano lavorato a cottimo continuativamente nei tre anni immediatamente precedenti la risoluzione stessa.

In difetto di tale condizione sarà computata nella retribuzione la percentuale minima contrattuale di cottimo di cui all'art. 63 (cottimi).

Fermo restando quanto previsto dall'art. 6 della legge 26 febbraio 1982, n. 54 e dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903, il raggiungimento del limite di età e dell'anzianità contributiva necessari per aver diritto al pensionamento di vecchiaia è causa di risoluzione automatica del rapporto di lavoro e l'Azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 75 - Certificato di lavoro.

Ferme restando le annotazioni sul libretto di lavoro prescritte dalla legge, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'Azienda rilascerà al lavoratore, all'atto della cessazione del servizio, un certificato dal quale risulti il periodo di tempo durante il quale egli ha prestato la sua opera nell'Azienda e le mansioni impegnate.

Art. 76 - Conservazione utensili.

Il lavoratore deve conservare in buono stato macchine, arnesi, attrezzi e tutto quanto viene messo a sua disposizione, senza apportarvi nessuna modificazione se non dopo averne chiesta e ottenuta l'autorizzazione dai suoi superiori diretti. Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente agli arnesi di lavoro darà diritto di rivalersi sulle sue competenze per il danno subito previa contestazione dell'addebito.

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente, ogni lavoratore deve farne richiesta al suo superiore.

In caso di licenziamento, deve riconsegnare al magazzino, al personale

incaricato, tutto quello che ha ricevuto in consegna temporanea. Il lavoratore risponderà - e l'Azienda potrà avvalersene sulle sue competenze - delle perdite del materiale a lui affidato e che siano a lui imputabili, sempreché il lavoratore sia messo in grado di custodire il materiale affidatogli.

In caso di dissenso sulla responsabilità e valutazione del danno, la questione sarà sottoposta ad arbitrato.

Art. 77 - Visite d'inventario e di controllo.

Nessun lavoratore potrà rifiutarsi a qualsiasi visita d'inventario che, per ordine dell'Azienda, venisse fatta agli oggetti affidatigli.

Il lavoratore potrà essere sottoposto a visita personale di controllo solo nei casi e nei modi previsti dall'art. 6 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Parte II - SOGGETTI DESTINATARI DELLA PARTE SECONDA DELLA DISCIPLINA SPECIALE

La presente parte si applica ai lavoratori la cui qualifica è identificata dalla 2a declaratoria dei Gruppi B, C Super e C.

Art. 78 - Periodo di prova.

L'assunzione del lavoratore è fatta previo periodo di prova di un mese, che potrà prolungarsi, d'accordo fra le due parti, per un altro mese.

Durante il periodo di prova il trattamento economico non potrà essere inferiore al minimo tabellare più indennità di contingenza previsto per il gruppo al quale è assegnato il lavoratore assunto in prova.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può risolvere in qualsiasi momento il rapporto di lavoro senza l'obbligo di preavviso.

In caso di licenziamento o di dimissioni durante il periodo di prova il lavoratore avrà diritto alla retribuzione indicata nella lettera di assunzione afferente il periodo per il quale è stato mantenuto in servizio. Tuttavia, qualora il periodo di prova venisse prorogato oltre il mese, in caso di licenziamento durante la proroga dovrà essere pagata la retribuzione di cui sopra per l'intero periodo di proroga.

Il lavoratore che, superato il periodo di prova, venga confermato si intenderà assunto in servizio a tutti gli effetti dal giorno in cui ha inizio il periodo di prova.

Nel caso di assunzione di un lavoratore che sia già stato alle dipendenze della stessa Azienda, non sarà richiesto il periodo di prova qualora egli venga adibito alle medesime mansioni esplicate precedentemente in stabilimenti aventi analoghe caratteristiche di produzione.

Art. 79 - Cambiamento di mansioni.

Il lavoratore può essere assegnato a mansioni rientranti nel gruppo

superiore nell'ambito della propria qualifica di appartenenza.

In relazione a particolari esigenze aziendali, dandone comunicazione al C.d.F., il lavoratore può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti il suo gruppo purché ciò non comporti alcun peggioramento economico né rechi pregiudizio alla sua posizione professionale e al suo inquadramento.

Al lavoratore che sia chiamato a compiere mansioni pertinenti a gruppo superiore, nell'ambito della stessa qualifica, sarà corrisposto, in aggiunta alla sua retribuzione di fatto, un compenso pari alla differenza tra la retribuzione stessa e la retribuzione che verrebbe a percepire se venisse promosso al gruppo superiore.

Trascorso un periodo di tre mesi nell'effettivo disimpegno di mansioni del gruppo superiore, avverrà a tutti gli effetti il passaggio al gruppo superiore stesso, salvo che si tratti di sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto (malattia o infortunio, ferie, chiamata o richiamo alle armi, aspettativa, gravidanza o puerperio, permesso o trasferta), nel qual caso il periodo suddetto sarà elevato a 12 mesi.

Art. 80 - Sospensioni e riduzioni di lavoro.

In caso di sospensione del lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposte dall'Azienda o dalle competenti autorità, la retribuzione di fatto non subirà riduzioni.

In caso di intervento della Cassa integrazione guadagni, valgono le norme di cui agli accordi interconfederali del 30 marzo 1946 e 23 maggio 1946 e alle norme di legge in vigore.

Art. 81 - Giorni festivi.

Sono considerati giorni festivi:

a) tutte le domeniche e i giorni prestabiliti per il riposo compensativo settimanale;

b) le festività nazionali del:

1) 25 aprile;

2) 1° maggio;

c) le seguenti festività infrasettimanali:

1) Capodanno (1° gennaio);

2) Epifania (6 gennaio);

3) lunedì successivo alla Pasqua;

4) Assunzione della Beata Vergine Maria (15 agosto);

5) Ognissanti (1° novembre);

6) Immacolata Concezione (8 dicembre);

7) S. Natale (25 dicembre);

8) S. Stefano (26 dicembre);

d) il giorno del Santo patrono della località dove ha sede il luogo di lavoro (per le unità produttive ubicate nel Comune di Roma, 29 giugno - SS. Pietro e Paolo).

Qualora la festività del Santo patrono coincida con altra festività

retribuita (esclusa la domenica) sarà concordato, tra le Associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori, un giorno sostitutivo.

Qualora non vi sia prestazione di lavoro nelle festività sopra elencate o nel caso di coincidenza di tali festività con il sabato - o con la equivalente giornata di riposo - non si farà luogo ad alcuna variazione del normale trattamento del lavoratore, intendendosi tale trattamento comprensivo anche delle festività stesse.

Nel caso di prestazione di lavoro, spetterà al lavoratore il pagamento della retribuzione globale di fatto per ore di lavoro effettivamente prestate con la maggiorazione per lavoro festivo, calcolata quest'ultima sui seguenti elementi: minimo tabellare, eventuale superminimo, indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità e, per i cottimisti, la percentuale minima contrattuale di cottimo.

Nel caso in cui una delle festività di cui ai punti b), c) e d) cada di domenica, il trattamento economico è quello previsto dall'accordo interconfederale 3 dicembre 1954 pari a 1/26 della retribuzione globale di fatto mensile.

Per il lavoratore a turno prefissato, per il quale è ammesso a norma di legge il lavoro nei giorno di domenica, il riposo può essere stabilito in un altro giorno della settimana, cosicché la domenica viene considerata giorno lavorativo, mentre il giorno stabilito per il riposo viene considerato giorno festivo.

Al lavoratore per il quale si verificano le condizioni di cui al precedente comma, se una festività coincide con la domenica, sarà corrisposto il trattamento economico previsto dall'accordo interconfederale 3 dicembre 1954.

Per quanto non previsto dal presente articolo valgono le norme degli accordi interconfederali in vigore.

Art. 82 - Lavoro supplementare, straordinario, festivo e notturno.

Ferme restando le deroghe ed eccezioni di cui all'art. 7 (orario di lavoro):

- è lavoro supplementare quello effettuato tra le 40 e le 48 ore settimanali;
- è lavoro straordinario quello effettuato oltre le 8 ore giornaliere;
- è lavoro festivo quello effettuato nei giorni di cui all'art. 81 (giorni festivi), al quale si fa riferimento anche per l'applicazione delle maggiorazioni festive di cui appresso;
- è lavoro notturno quello effettuato dalle 22 alle 6.

Ai soli effetti contrattuali, il lavoro supplementare verrà compensato con la maggiorazione: del 30% se diurno, del 60% se notturno o festivo e del 70% se festivo notturno. Per i lavoratori discontinui, il predetto lavoro supplementare verrà compensato con la maggiorazione: del 25% se diurno, del 55% se notturno o festivo, del 65% se festivo notturno.

Le sottoindicate percentuali di maggiorazione, nonché quelle relative al lavoro supplementare di cui al comma 2 del presente articolo, saranno applicate sulla retribuzione oraria ottenuta dividendo la retribuzione mensile del lavoratore (minimo tabellare, eventuale superminimo, indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità) per il numero fisso 175 e, per i cottimisti, anche sulla percentuale minima contrattuale di cottimo:

- lavoro straordinario feriale diurno: 30%;
- lavoro ordinario festivo: 50%;
- lavoro ordinario notturno non compreso in turni avvicendati: 50%;
- lavoro ordinario festivo notturno: 60%;
- lavoro straordinario festivo: 60%;
- lavoro straordinario notturno: 60%;
- lavoro straordinario festivo notturno: 70%.

Le percentuali di cui al presente articolo non sono cumulabili e la maggiore assorbe la minore.

Per le prestazioni domenicali previste dalla legge con spostamento ad altro giorno del riposo settimanale, si corrisponderà, per il lavoro prestato di domenica, la retribuzione globale di fatto maggiorata della percentuale per lavoro festivo calcolata come sopra indicato, sempreché l'Azienda abbia comunicato, prima dell'inizio del lavoro, il giorno di riposo compensativo assegnato in sostituzione della domenica. Il giorno di riposo compensativo, assegnato in sostituzione, dovrà cadere nel corso della settimana successiva.

Le eventuali prestazioni effettuate anche nel giorno del riposo assegnato in sostituzione della domenica, daranno luogo alla corresponsione della retribuzione globale di fatto con la maggiorazione di straordinario festivo calcolata come sopra indicato.

Al lavoratore che, per la sua specializzazione, venga occasionalmente e improvvisamente richiesto di una prestazione supplementare e/o straordinaria dopo che egli abbia abbandonato lo stabilimento avendo ultimato il suo orario normale, sarà corrisposto, oltre la retribuzione per la durata della prestazione stessa, con la relativa maggiorazione prevista dal presente articolo, l'importo di due ore di retribuzione (minimo tabellare, eventuale superminimo, indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità e, per i cottimisti, percentuale minima contrattuale di cottimo), se la prestazione viene effettuata in ore diurne (dalle 6 alle 22) e di quattro ore, se la prestazione viene effettuata nelle ore notturne (dalle 22 alle 6).

Le suddette indennità saranno corrisposte nella misura indicata, tenendo come punto di riferimento l'ora in cui è richiesto l'inizio della prestazione.

Art. 83 - Lavoro a turni.

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

I lavoratori dovranno prestare la loro opera nel turno per ciascuno di essi stabilito. I lavoratori dovranno essere avvicendati 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 dall'art. 82 (lavoro supplementare, straordinario, festivo e notturno). Ai lavoratori che lavorano in detti turni periodici sarà applicata sulla retribuzione (minimo tabellare, eventuale superminimo, indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità e, per i cottimisti, percentuale minima contrattuale di cottimo) una maggiorazione del:

- 35% per le ore lavorate di notte;

- 5% per le ore lavorate di giorno (sia nel caso di tre turni sia nel caso di due turni);
- 35% 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 comma 3 del presente articolo saranno computate nella retribuzione agli effetti della gratifica natalizia o 13a mensilità, delle ferie e delle festività nazionali e infrasettimanali nonché della riduzione di orario e delle festività soppresse sulla base della maggiorazione media di turno realizzata negli ultimi 12 mesi.

Il lavoratore turnista, chiamato a lavorare nel giorno del riposo compensativo, avrà diritto alla maggiorazione di straordinario festivo.

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

Art. 84 - Indennità varie.

Indennità di sottosuolo.

Ai lavoratori addetti a lavori in sottosuolo sarà corrisposta una indennità mensile nella misura di:

- lire 1.900 per gli appartenenti alla 2a declaratoria del Gruppo B;
- lire 1.500 per gli appartenenti alla 2a declaratoria del Gruppo C.

Indennità di testimonianza.

E' mantenuta integra la retribuzione del lavoratore chiamato quale teste in cause civili o penali, in dipendenza del servizio.

In tal caso il lavoratore, qualora debba allontanarsi dal posto o dalla località di lavoro, ha diritto al trattamento previsto dall'art. 87 (trasferte), sempreché ne ricorrano i presupposti.

Lavori pesanti e disagiati.

Ferme restando le disposizioni di legge per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, le parti si danno atto della volontà di operare per migliorare gli ambienti di lavoro anche laddove possono richiedersi interventi di lavoro saltuari ad impianti funzionanti, nonché di ridurre il numero e l'entità dei lavori cosiddetti pesanti e disagiati.

Agli effetti del presente articolo - fermo restando il tassativo obbligo per tutti i lavoratori di fare uso dei mezzi di protezione individuali prescritti - sono considerati lavori pesanti e disagiati quelli di cui all'elenco che segue, lavori per i quali, per il solo tempo di esecuzione, saranno applicate, sul minimo tabellare orario, le percentuali di maggiorazione sotto indicate:

- | | |
|--|-------|
| a) riparazioni eseguite all'interno di caldaie in opera | 7,50% |
| b) riparazioni all'interno dei forni | 4,80% |
| c) sorveglianza all'insaccamento | 4,15% |
| d) interventi all'interno di vasche, fosse di elevatori, | |

molini cotto e crudo in presenza di melma, olio combustibile, ecc.	3,45%
e) sorveglianza su ponti di altezza elevata, montati con canne innocenti e simili	2,70%
f) riparazioni o cambio di funi eseguiti su teleferiche o carriponte, sempre che detti lavori vengano eseguiti in condizioni di particolare disagio	4,15%
g) lavori di avanzamento in galleria, in cava o in miniera, per l'apertura di nuove bocche di scarico, quando sussistano condizioni di disagio per infiltrazioni, getti o stillicidio, o per condizioni di aerazioni per le quali siano prescritte dalla legge misure di correzione	4,80%

Le maggiorazioni di cui al presente punto saranno computate nella retribuzione agli effetti della gratifica natalizia o 13a mensilità, delle ferie e delle festività nazionali e infrasettimanali nonché della riduzione di orario e delle festività soppresse, sulla base della maggiorazione media realizzata negli ultimi 12 mesi.

Chiarimento a verbale.

Le percentuali di maggiorazione di cui al presente articolo assorbono i compensi che a qualsiasi titolo vengono corrisposti, a livello aziendale, per i suddetti lavori. Ove a livello aziendale, in virtù di accordi aziendali precedenti, esistano eventuali percentuali di maggiorazione o indennità per causali ulteriori e diverse da quelle sopra menzionate, le parti si impegnano a che la materia venga riesaminata a quel livello nello spirito e alla luce dei criteri utilizzati a livello nazionale per addivenire a una nazionalizzazione e a una sistemazione della materia stessa.

Art. 85 - Pagamento delle competenze.

Il pagamento delle competenze sarà effettuato mensilmente, mediante busta o altri stampati individuali su cui saranno specificati i singoli elementi che le compongono e le eventuali ritenute che le gravano, secondo quanto previsto dalla legge 5 gennaio 1953, n. 4.

Nel caso che l'Azienda ritardi di oltre 15 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dal giorno in cui avrebbe dovuto essere effettuata la paga; inoltre il lavoratore avrà la facoltà di risolvere il rapporto con diritto alla corresponsione dell'indennità di anzianità e di mancato preavviso.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni dovrà essere ripartita in un numero di rate che non comporti una ritenuta mensile superiore al 10% della retribuzione, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto.

In caso di contestazioni sulle competenze e sui relativi elementi costitutivi, al lavoratore dovrà essere intanto corrisposta la parte non contestata.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma ricevuta con quella indicata sulla busta paga, nonché sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dal lavoratore entro 5 giorni da quello di paga affinché il competente ufficio della

Azienda possa provvedere immediatamente al regolamento delle eventuali differenze.

Trascorso tale periodo di 5 giorni, le differenze segnalate in ritardo saranno regolate con la paga del periodo successivo.

Art. 86 - Premio di anzianità.

Al lavoratore che ha conseguito complessivamente, anche in gruppi e qualifiche diversi, presso la stessa Azienda - salvo quando disposto dal penultimo comma dell'art. 27 (trasferimenti) - i periodi di anzianità di servizio sottoindicati, compete un premio di anzianità.

Tale premio sarà corrisposto in due quote e cioè una al compimento del 15° anno di anzianità di servizio e l'altra al compimento del 23° anno di anzianità di servizio in ragione rispettivamente di un importo pari ai cinque sestimi della retribuzione mensile (minimo tabellare, eventuale superminimo, indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità) percepita all'atto della maturazione del diritto al premio.

Il suddetto premio assorbe fino a concorrenza ogni altra provvidenza similare compreso il premio "fedeli alla miniera".

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 a un anno se dovuta ad altra causa; è ferma in ogni caso la non computabilità del suddetto periodo di assenza dal lavoro. Sarà invece computabile il periodo trascorso alle armi anche per il servizio di leva, sempreché a seguito di detta chiamata non sia intervenuta risoluzione del rapporto di lavoro e ciò per le chiamate alle armi antecedenti al d.lgs. C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303.

Date le finalità e la natura del premio di anzianità, nel computo della anzianità utile agli effetti della concessione di esso viene compreso anche il servizio eventualmente prestato nella stessa Azienda come appartenente alla qualifica di cui alla parte I, a partire dal 1° maggio 1963.

Art. 87 - Trasferte.

Al lavoratore in servizio, comandato a lavorare fuori dal luogo ove normalmente svolge la sua opera, spetta il rimborso delle spese di trasporto per portarsi sul luogo di lavoro, anche nel caso che usi mezzi propri, oltre la corresponsione della retribuzione anche per le ore impiegate nel percorso fino a un massimo di otto ore. La retribuzione si intende composta da: minimo tabellare, eventuale superminimo, indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità, aumentata dell'ex premio di produzione (per gli importi del premio di produzione nei limiti e secondo le previsioni di cui all'art. 15, parte A, commi 7 e 8) della percentuale minima contrattuale di cottimo per i cottimisti e, per i turnisti, della percentuale che sarebbe spettata per il turno assegnato.

Fermo restando quanto sopra, sarà corrisposto al lavoratore il rimborso, a piè di lista, di eventuali spese di vitto nei limiti normali qualora lo spostamento del lavoratore stesso non sia stato predisposto in modo da

consentirgli di consumare il pasto nel luogo di residenza. Saranno altresì rimborsate, a piè di lista, al lavoratore le spese di alloggio nei limiti normali qualora lo spostamento predisposto dall'Azienda comporti la necessità di pernottamento fuori residenza. Sarà inoltre corrisposta una indennità di lire 1.200 per gli appartenenti alla 2a declaratoria del Gruppo B e di lire 1.000 per gli appartenenti alla 2a declaratoria dei Gruppi C Super e C, qualora la trasferta comporti pernottamento, e di lire 300, per i tre gradi, in caso contrario.

E' in facoltà dell'Azienda di prefissare forfettariamente in forma di diaria, comprensiva dell'indennità di cui sopra, il rimborso delle spese di vitto e alloggio in misura adeguata al costo della vita nella località di trasferta.

Nel caso in cui la permanenza fuori sede per ragioni di servizio dovesse protrarsi o comunque riguardare lunghi periodi, è in facoltà delle parti di concordare, in sostituzione del trattamento cui sopra, un trattamento forfettario per tutto il periodo di trasferta.

Il lavoratore ha l'obbligo di trovarsi sul posto di trasferta all'ora stabilita per l'inizio del lavoro.

Al lavoratore inviato in trasferta. l'Azienda corrisponderà un anticipo adeguato alla prevedibile durata della trasferta stessa.

Il trattamento di trasferta compete anche nei giorni festivi cadenti nel periodo di permanenza fuori sede.

La comunicazione dell'invio in trasferta sarà fatta al lavoratore con un preavviso di 48 ore, salvo casi eccezionali e con esclusione delle trasferte che consentano il rientro in sede nella stessa giornata.

Accertati motivi di salute che impediscano al lavoratore di recarsi in trasferta non possono dar luogo a provvedimenti disciplinari.

Art. 88 - Ferie.

Il lavoratore ha diritto per ogni anno di servizio a un periodo di ferie annuali con decorrenza della retribuzione globale di fatto (per gli importi del premio di produzione nei limiti e secondo le previsioni di cui all'art. 15, parte A, commi 7 e 8) nella seguente misura:

- per anzianità fino a 25 anni: 4 settimane;
- per anzianità oltre i 25 anni 4 settimane e 1 giorno.

In relazione alla distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni, in caso di ferie frazionate, 5 giorni lavorativi, fruiti come ferie, equivalgono a una settimana.

I giorni festivi di cui all'art. 81 (giorni festivi) non sono computabili come giornate di ferie.

In caso di inizio del rapporto di lavoro nell'anno immediatamente precedente al godimento delle ferie e sempreché sia stato superato il periodo di prova, al lavoratore spetterà un dodicesimo di ferie per ogni mese intero di anzianità. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata a questo effetto come mese intero.

Per il calcolo dell'anzianità pregressa, agli effetti del presente articolo, si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 15, punto 1) (passaggi di qualifica).

Compatibilmente con le esigenze di servizio, nel fissare l'epoca delle ferie, l'Azienda terrà conto degli eventuali desideri del lavoratore.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento delle ferie.

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.

A richiesta del lavoratore il trattamento economico relativo al periodo delle ferie potrà essere corrisposto anticipatamente all'inizio di esse.

La risoluzione del rapporto, per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione del rapporto nel corso dell'annata, il lavoratore non in prova ha diritto alle ferie in proporzione dei mesi di servizio prestati, anche se la risoluzione avvenga nel primo anno di servizio. L'assegnazione delle ferie non può aver luogo durante il periodo di preavviso.

Se il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie egli usufruirà del trattamento di trasferta di cui all'art. 85 (trasferte) per il tempo necessario sia per il rientro in sede che per l'eventuale ritorno nella località ove godeva delle ferie stesse. L'eventuale periodo di tempo necessario per rientrare in servizio non verrà computato come ferie e, analogamente, il periodo di tempo necessario per l'eventuale ritorno nella località di godimento delle ferie.

Art. 89 - Infortunio sul lavoro e malattia professionale.

Ogni infortunio sul lavoro, di natura anche leggera, dovrà essere denunciato immediatamente dal lavoratore al proprio superiore diretto, il quale ne informerà subito la Direzione.

Anche quando l'infortunio consenta la continuazione dell'attività lavorativa, il lavoratore dovrà immediatamente avvertire il proprio superiore diretto il quale provvederà a che vengano prestate le cure di pronto soccorso.

Quando l'infortunio sul lavoro accade al lavoratore comandato fuori stabilimento, la denuncia sarà fatta al più vicino posto di soccorso, producendo le dovute testimonianze.

Al lavoratore sarà conservato il posto:

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

Nel caso in cui il lavoratore infortunato non sia più in grado, a causa dei postumi invalidanti, di espletare le sue normali mansioni, l'Azienda esaminerà l'opportunità, tenendo anche conto della prestazione e delle attitudini dell'interessato, di mantenerlo in servizio adibendolo a mansioni compatibili con le sue limitate capacità lavorative.

Per quanto attiene al trattamento economico in caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale, l'Azienda, per un periodo minimo di 18

mesi, corrisponderà la retribuzione (minimo tabellare, eventuale superminimo, indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità e, per i cottimisti, guadagno medio di cottimo) aumentata del premio di produzione (per gli importi del premio di produzione nei limiti e secondo le previsioni di cui all'art. 15, parte A, commi 7 e 8) nonché della maggiorazione media per lavoro a turno per coloro che lavorano a turni avvicendati in via continuativa.

Il trattamento economico sopra indicato comprende e integra quello assicurato al lavoratore dall'INAIL, fermo restando che dalle quote a carico dell'Azienda sarà anche dedotto quanto eventualmente percepito dal lavoratore per atti previdenziali aziendali.

Tale integrazione di trattamento concesso nei casi di infortunio sul lavoro o di malattia professionale non comporta alcun altro impegno della Azienda verso il lavoratore per l'infortunio sul lavoro o la malattia professionale da lui subiti.

L'Azienda si rivarrà nei confronti del lavoratore di quanto anticipatogli nel caso in cui l'erogazione dell'indennità da parte dell'INAIL non abbia avuto luogo o venga a mancare per inadempienze del lavoratore stesso.

Il trattamento economico previsto dal presente articolo non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali, provinciali, regionali o comunque derivanti da norme generali in atto o future, e assorbe fino a concorrenza le erogazioni eventualmente corrisposte dall'Azienda per tali trattamenti.

Le norme del presente articolo non pregiudicano i diritti al risarcimento dei danni nei casi di responsabilità contemplati dalle disposizioni di legge in vigore.

Per quanto riguarda la comunicazione dell'assenza e la facoltà di controllo dell'Azienda, valgono le disposizioni di cui all'art. 22 (malattia e infortunio non sul lavoro).

Nell'ambito della conservazione del posto, per il periodo eccedente quello relativo al trattamento economico previsto dal presente articolo, il rapporto di lavoro rimarrà sospeso, salva la computabilità del trattamento di fine rapporto ai sensi del comma 3 dell'art. 2120 C.C.

Chiarimento a verbale.

I ratei della gratifica natalizia corrisposti dall'Istituto assicuratore saranno considerati utili ai fini del raggiungimento delle misure del trattamento economico di cui al presente articolo. Pertanto dalla gratifica natalizia di cui all'art. 18 (tredicesima mensilità o gratifica natalizia) non sarà effettuata alcuna detrazione per i periodi di assenza dal lavoro per infortunio sul lavoro o malattia professionale.

Art. 90 - Aspettativa.

Salvo quanto previsto dall'art. 37 (permessi per cariche sindacali - aspettativa per cariche pubbliche elettive e sindacali), al lavoratore che abbia superato il periodo di prova potrà essere concesso, compatibilmente con le esigenze di servizio, un periodo di aspettativa fino al massimo di un anno per gravi motivi familiari che dovranno essere pienamente comprovati e giustificati.

Il periodo di aspettativa non sarà retribuito né computato agli effetti

dell'anzianità di servizio, né di alcun altro istituto contrattuale.

Qualora dovessero venir meno i motivi per i quali è stata concessa l'aspettativa il lavoratore ha l'obbligo di riprendere servizio entro 15 giorni dalla data in cui i motivi stessi sono venuti a cessare.

Il lavoratore che non si presenti in servizio entro il suddetto termine o entro i 15 giorni dalla scadenza dell'aspettativa, sarà considerato dimissionario, salvo che non gli sia stata concessa dall'Azienda, per documentati motivi, una breve proroga comunque non superiore a giorni 15.

Ai lavoratori che dovessero eventualmente essere assunti in sostituzione, verrà comunicato per iscritto che essi sono assunti a termine in provvisoria sostituzione di quelli in aspettativa.

Al rientro del lavoratore in aspettativa, il rapporto di lavoro così stabilito a termine si intenderà risolto.

Art. 91 - Alloggio e vestiario.

Nei casi di concessione dell'alloggio da parte dell'Azienda, la concessione stessa verrà effettuata contro pagamento di un limitato canone di affitto, il cui importo è in facoltà dell'Azienda di trattenere sul trattamento economico mensile del lavoratore.

Le spese relative ai servizi accessori dell'alloggio (gas, acqua, illuminazione, ecc.) saranno a carico del lavoratore.

La concessione dell'alloggio avrà termine in ogni caso, senza che sia all'uopo necessaria formale disdetta, all'atto della cessazione del rapporto - per qualsiasi causa - o all'atto del trasferimento del lavoratore ad altra sede.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro non ai sensi dell'art. 92 (provvedimenti disciplinari) e non per dimissioni, sarà concesso un termine improrogabile di mesi tre per il rilascio dei locali. Tale termine decorre dalla data di risoluzione del rapporto.

Qualora nella località ove il lavoratore svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio né adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con i centri abitati e il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre 3 chilometri, l'Azienda, che non provveda in modo idoneo al trasporto, corrisponderà un adeguato indennizzo.

Qualora l'Azienda prescriva ai propri lavoratori l'uso in servizio di determinati indumenti - quali camici, grembiuli, ecc. - essa provvederà gratuitamente alla relativa fornitura.

La rinnovazione di tali indumenti sarà preventivamente regolata dalla Azienda ed è fatto obbligo ai lavoratori di porre la massima cura nel conservarli.

Art. 92 - Norme aziendali.

Oltre che al presente contratto, il lavoratore deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione dell'Azienda, purché non contengano limitazioni dei diritti derivanti dal contratto stesso.

Tali norme saranno portate a conoscenza del personale con ordine di servizio o altro mezzo.

Art. 93 - Doveri del lavoratore.

Il lavoratore deve avere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli e in particolare:

- a) rispettare l'orario di servizio e adempiere alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo di presenza;
- b) dedicare attività assidua e diligente nello svolgimento delle mansioni affidategli, osservando le disposizioni del presente contratto e del regolamento interno dell'Azienda, nonché le istruzioni impartite dai superiori;
- c) conservare assoluta segretezza sui procedimenti di produzione, sugli interessi dell'Azienda e non trarre profitto, con danno dell'Azienda stessa, da quanto forma oggetto delle sue mansioni, né svolgere attività contraria all'Azienda medesima;
- d) astenersi dallo svolgere durante il servizio atti che potrebbero procurargli lucro e comunque possano sviare la sua attività che deve essere interamente dedicata all'Azienda;
- e) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, cancelleria, attrezzi e strumenti, ecc. a lui affidati.

Salvo autorizzazione dell'Azienda gli è vietato inoltre di valersi, anche fuori del servizio, della propria condizione per svolgere a fine di lucro attività che siano in relazione con gli interessi dell'Azienda e ricevere a tale effetto compensi o regali sotto qualsiasi forma.

Art. 94 - Provvedimenti disciplinari.

Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione (minimo tabellare, eventuale superminimo, indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità);
- d) sospensione dal lavoro e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 5 giorni;
- e) licenziamento senza preavviso, né indennità sostitutiva.

La sospensione di cui alla lett. d) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere a), b) e c).

Il licenziamento di cui alla lett. e) potrà essere adottato nei confronti del lavoratore colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro, salve restando le procedure in atto.

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso il lavoratore.

L'importo delle multe sarà devoluto ad istituzioni assistenziali che svolgono attività in favore del personale dell'Azienda.

Indipendentemente dall'applicazione dei provvedimenti di cui sopra, in caso di danneggiamenti volontari, il lavoratore sarà tenuto al risarcimento dei danni arrecati.

Per le procedure relative ai provvedimenti di cui sopra si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalla legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 95 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni.

Il contratto di lavoro non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini, in caso di licenziamento, vengono stabiliti come segue, a seconda dell'anzianità e dei gradi di appartenenza nella qualifica:

a) per i lavoratori che, avendo superato il periodo di prova, abbiano raggiunto un'anzianità di servizio fino a 5 anni:

- 1) mesi 1 per i lavoratori del Gruppo B;
- 2) 1/2 mese per i lavoratori dei gruppi C e C Super;

b) per i lavoratori che abbiano raggiunto un'anzianità di servizio da oltre 5 fino a 10 anni:

- 1) mesi 1 1/2 per i lavoratori del gruppo B;
- 2) mesi 1 per i lavoratori dei gruppi C e C super;

c) per i lavoratori che abbiano raggiunto un'anzianità di servizio da oltre 10 fino a 15 anni:

- 1) mesi 2 per i lavoratori del gruppo B;
- 2) mesi 1 1/2 per i lavoratori dei gruppi C e C super;

d) per i lavoratori che abbiano raggiunto un'anzianità di servizio oltre 15 anni:

- 1) mesi 2 1/2 per i lavoratori del gruppo B;
- 2) mesi 2 per i lavoratori dei gruppi C e C super.

In caso di dimissioni, i termini suddetti sono ridotti alla metà.

I termini di notifica del preavviso decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso dovrà corrispondere all'altra, per il periodo di mancato preavviso, un'indennità pari all'importo della retribuzione globale di fatto.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta, ai sensi del comma 1, di troncare il rapporto di lavoro sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo non compiuto.

A tutti gli effetti della presente regolamentazione il lavoro prestato nel periodo di preavviso si computa nell'anzianità.

Durante il compimento del preavviso, il datore di lavoro concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la

distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'Azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicati per iscritto.

Per il calcolo dell'anzianità pregressa, agli effetti del presente articolo, si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 15 (passaggi di qualifica). Fermo restando quanto previsto dall'art. 6 della legge 26 febbraio 1982, n. 54 e dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903, il raggiungimento del limite di età e dell'anzianità contributiva necessari per aver diritto al pensionamento di vecchiaia è causa di risoluzione automatica del rapporto di lavoro e l'Azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 96 - Certificato di servizio.

In caso di licenziamento o dimissioni, l'Azienda consegnerà al lavoratore, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione per diritti che ne derivano, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale il dipendente ha svolto la sua attività nell'Azienda, delle mansioni nella stessa disimpegnate e del grado al quale ha appartenuto.

Parte III - SOGGETTI DESTINATARI DELLA PARTE TERZA DELLA DISCIPLINA SPECIALE

La presente parte si applica ai lavoratori la cui qualifica è identificata dalla declaratoria dei Gruppi A Super e A e dalla 1a declaratoria dei Gruppi B, C Super, C, D ed E.

Art. 97 - Periodo di prova.

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 6 mesi per il lavoratore del Gruppo A Super; a 4 mesi, con facoltà di prolungamento consensuale di altri 2 mesi, per il lavoratore del Gruppo A; a 3 mesi per quelli del Gruppo B e a 2 mesi per quelli degli altri gruppi.

Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1 (assunzione) e non potrà essere rinnovato né prolungato oltre il termine di cui al comma precedente.

Durante il periodo di prova il trattamento economico non potrà essere inferiore al minimo tabellare più l'indennità di contingenza, previsto per il gruppo per il quale il lavoratore è assunto in prova.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può risolvere in qualsiasi momento il rapporto di lavoro, senza l'obbligo di preavviso.

Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque momento del periodo di prova o per licenziamento durante il primo mese, sarà corrisposta la retribuzione indicata nella lettera di assunzione per il solo periodo di servizio prestato; qualora invece il licenziamento avvenga oltre il termine predetto, verrà corrisposta al lavoratore la suddetta retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che il licenziamento avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.

Trascorso il periodo di prova, senza che sia intervenuta disdetta da parte dell'Azienda, l'impiegato si intende confermato in servizio, ai termini e per gli effetti del presente contratto.

Nel caso di conferma in servizio, il periodo di prova è considerato utile a tutti gli effetti.

Nel caso di assunzione di lavoratori che siano già stati alle dipendenze della stessa Azienda, non sarà richiesto il periodo di prova a quelli che siano adibiti alle medesime mansioni già in precedenza esplicitate.

Art. 98 - Lavoratori laureati e diplomati.

Dopo il compimento del periodo di prova, e intervenuta la conferma in servizio, i lavoratori in possesso di laurea universitaria o titolo equipollente, attinente alle mansioni svolte, anche se di primo impiego, saranno assegnati a gruppo non inferiore al Gruppo B.

I lavoratori in possesso di laurea universitaria o di titolo equipollente, non attinente alle mansioni svolte, saranno assegnati a gruppo non inferiore al Gruppo C e nel caso di attribuzione a questo gruppo sarà ad essi corrisposta un'indennità mensile di importo pari al 4,15% del minimo tabellare per tale gruppo previsto.

I lavoratori in possesso di diploma di scuola media superiore, attinente alle mansioni svolte, saranno assegnati, dopo il compimento del periodo di prova, e intervenuta la conferma in servizio, a gruppo non inferiore al Gruppo C senza corresponsione di alcuna indennità.

Le norme del presente articolo avranno applicazione anche se il titolo venga conseguito durante il periodo di lavoro e saranno estese ai rapporti in atto.

Art. 99 - Lavoratori con funzioni direttive.

Ai lavoratori che svolgono funzioni direttive, per l'attuazione delle disposizioni generali, si conviene di riconoscere la copertura delle spese e l'assistenza legale, concordata con l'azienda, in caso di procedimenti civili o penali, per cause non dipendenti da colpa o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Nei confronti dei predetti lavoratori le Aziende riconoscono l'opportunità di favorire interventi formativi e di aggiornamento professionale finalizzati al perfezionamento dei livelli di preparazione ed esperienza professionali in connessione con le esigenze aziendali.

Art. 100 - Mutamento mansioni.

Il lavoratore può essere assegnato temporaneamente a mansioni rientranti nell'ambito dello stesso gruppo e della stessa qualifica di appartenenza.

In relazione a particolari esigenze aziendali, dandone comunicazione al C.d.F., il lavoratore può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti il suo gruppo purché ciò non comporti alcun peggioramento economico né rechi pregiudizio alla sua posizione professionale e al suo inquadramento.

Al lavoratore che sia chiamato temporaneamente a compiere mansioni rientranti in un gruppo superiore, nell'ambito della propria qualifica di appartenenza, deve essere corrisposto, in aggiunta alla sua retribuzione di fatto, un compenso pari alla differenza tra la retribuzione stessa e la retribuzione che verrebbe a percepire se venisse promosso al gruppo superiore.

Trascorso un periodo di 3 mesi nel disimpegno di mansioni di Gruppo A Super ed A e di 2 mesi nel disimpegno di mansioni di altri gruppi, avverrà, a tutti gli effetti, il passaggio al gruppo superiore.

La sostituzione di lavoratore assente, con diritto alla conservazione del posto (malattia o infortunio, ferie, chiamata o richiamo alle armi, aspettativa, gravidanza o puerperio, permesso o trasferta), non dà diritto a passaggio di gruppo per tutta la durata dell'assenza. Il passaggio avverrà qualora il lavoratore sostituito non sia rientrato in servizio entro il termine dovuto.

Ogni passaggio di gruppo sarà comunicato per iscritto al lavoratore.

Qualora si rendessero vacanti dei posti che non debbano essere soppressi, le Aziende procureranno di riservare la precedenza nell'occuparli a quei dipendenti che ne siano idonei per qualità, capacità, anzianità e che abbiano precedentemente sostituito l'impiegato titolare del posto resosi vacante.

Qualora, in caso di passaggio di gruppo, la nuova retribuzione del lavoratore dovesse eventualmente risultare inferiore a quella percepita nel gruppo di provenienza, il trattamento economico sarà integrato ad personam fino a concorrenza del precedente.

Art. 101 - Sospensioni e riduzioni di lavoro.

In caso di sospensione del lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro disposte dall'Azienda o dalle competenti autorità, la retribuzione di fatto non subirà riduzioni.

In caso di intervento della Cassa integrazione guadagni valgono le norme di cui agli accordi interconfederali del 30 marzo 1946 e 23 maggio 1946 e alle norme di legge in vigore.

Art. 102 - Giorni festivi.

Sono considerati giorni festivi:

- a) tutte le domeniche e i giorni prestabiliti per il riposo compensativo settimanale;
- b) le festività nazionali del:
 - 1) 25 aprile;
 - 2) 1° maggio;
- c) le seguenti festività infrasettimanali:
 - 1) Capodanno (1 gennaio);
 - 2) Epifania (6 gennaio);
 - 3) lunedì successivo alla Pasqua;
 - 4) Assunzione della Beata Vergine Maria (15 agosto);

- 5) Ognissanti (1 novembre);
- 6) Immacolata Concezione (8 dicembre);
- 7) S. Natale (25 dicembre);
- 8) S. Stefano (26 dicembre);

d) il giorno del Santo Patrono della località dove ha sede il luogo di lavoro (per le unità produttive ubicate nel Comune di Roma, 29 giugno - SS. Pietro e Paolo).

Nelle vigilie delle festività del Capodanno e del Natale saranno lasciate libere ai lavoratori le ore pomeridiane.

Qualora la festività del Santo Patrono coincida con altra festività (esclusa la domenica) sarà concordato, fra le Associazioni territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori, un giorno sostitutivo.

Qualora non vi sia prestazione di lavoro nelle festività sopra elencate o nel caso di coincidenza di tali festività con il sabato - o con l'equivalente giornata di riposo - non si farà luogo ad alcuna variazione del normale trattamento dell'impiegato, intendendosi tale trattamento comprensivo anche delle festività stessa. Nel caso di prestazione di lavoro, spetterà all'impiegato il pagamento delle ore effettivamente prestate con la maggiorazione di festivo, calcolata quest'ultima sui seguenti elementi: minimo tabellare, eventuale superminimo, indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità.

Nel caso in cui una delle festività di cui ai punti b), c) e d) cada di domenica, il trattamento economico è quello previsto dall'accordo interconfederale 3 dicembre 1954 pari a 1/26 della retribuzione globale di fatto mensile.

E' data facoltà alle parti di concordare il luogo del trattamento economico suddetto, una giornata di riposo sostitutivo.

Restano salve le consuetudini aziendali di miglior favore.

Per gli impiegati il cui lavoro è connesso con quello dello stabilimento, vale il calendario festivo previsto per gli operai.

In tal caso saranno concordati giorni sostitutivi per le festività sopra stabilite di cui i predetti impiegati non venissero eventualmente ad usufruire.

Per l'impiegato turnista, per il quale è ammesso a norma di legge il lavoro nel giorno di domenica, il riposo deve essere fissato in un altro giorno della settimana, cosicché la domenica viene considerata giorno lavorativo, mentre il giorno fissato per il riposo viene considerato giorno festivo.

Art. 103 - Lavoro supplementare, straordinario, festivo e notturno.

Ferme restando le deroghe ed eccezioni di cui all'art. 7 (orario di lavoro):

- è lavoro supplementare quello effettuato tra le 40 e le 48 ore settimanali;
- è lavoro straordinario quello effettuato oltre le 8 ore giornaliere;
- è lavoro festivo quello effettuato nei giorni di cui all'art. 100 (giorni festivi), al quale si fa riferimento anche per l'applicazione delle maggiorazioni festive di cui appresso;
- è lavoro notturno quello compiuto dalle ore 21 alle ore 6 per gli

impiegati amministrativi e dalle ore 22 alle ore 6 per gli impiegati tecnici di stabilimento.

Ai soli effetti contrattuali, il lavoro supplementare verrà compensato con la maggiorazione: del 30% se diurno, del 75% se notturno e festivo, del 100% se festivo notturno. Per i lavoratori discontinui, il predetto lavoro supplementare verrà compensato con la maggiorazione: del 25% se diurno, del 70% se notturno o festivo, del 95% se festivo notturno.

Le sottoindicate percentuali di maggiorazione, nonché quelle relative al lavoro supplementare di cui al comma 2 del presente articolo, saranno applicate sulla retribuzione oraria ottenuta dividendo la retribuzione mensile del lavoratore (minimo tabellare, eventuale superminimo, indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità) per il numero fisso 175:

• lavoro straordinario feriale diurno:	30%
• lavoro ordinario festivo:	55%
• lavoro ordinario notturno non compreso in turni avvicendati:	55%
• lavoro ordinario diurno compreso in turni avvicendati:	5%
• lavoro ordinario domenicale compreso in turni avvicendati:	35%
• lavoro ordinario notturno compreso in turni avvicendati:	35%
• lavoro straordinario festivo:	75%
• lavoro straordinario notturno:	75%
• lavoro ordinario notturno in giorni festivi:	75%
• lavoro straordinario notturno in giorni festivi:	100%

Le percentuali di cui al presente articolo non sono cumulabili e la maggiore assorbe la minore.

Per i lavoratori appartenenti al Gruppo A, il lavoro prestato nei giorni festivi di cui all'art. 102 (giorni festivi) sarà compensato con il pagamento delle ore effettivamente prestate maggiorate delle percentuali previste per lo straordinario festivo o per lo straordinario festivo notturno, calcolate queste ultime come sopra indicate.

Al lavoratore di qualunque gruppo che venga occasionalmente e improvvisamente richiesto di una prestazione supplementare e/o straordinaria dopo che egli abbia abbandonato lo stabilimento o l'ufficio avendo ultimato il suo orario giornaliero, sarà corrisposto, oltre la retribuzione per la durata della prestazione stessa con la relativa maggiorazione prevista dal presente articolo, l'importo di due ore di retribuzione (minimo tabellare, eventuale superminimo, indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità), se la prestazione viene effettuata in ore diurne, (dalle 6 alle 22 se tecnico, dalle 6 alle 21 se amministrativo) e di quattro ore, se la prestazione viene effettuata nelle ore notturne (dalle 22 alle 6 se tecnico, dalle 21 alle 6 se amministrativo).

Le indennità suddette saranno corrisposte nella misura indicata tenendo come punto di riferimento l'ora in cui è richiesto l'inizio della prestazione.

Norma transitoria.

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro ordinario domenicale e notturno compreso in turni avvicendati assorbono fino a concorrenza trattamenti di miglior favore eventualmente riconosciuti a livello aziendale per lo stesso titolo.

Art. 104 - Indennità varie.

Indennità di cassa.

Al lavoratore che ha mansioni di cassa che comportino normalmente materiale maneggio di denaro con le responsabilità inerenti, intese come reintegrazione in proprio delle somme mancanti o di denaro non buono, verrà corrisposta un'indennità pari al 3,45% del minimo tabellare del gruppo al quale è assegnato.

Indennità di sottosuolo.

Ai lavoratori addetti a lavori in sottosuolo sarà corrisposta un'indennità mensile nella misura di:

lire 2.300 per i lavoratori di Gruppo A;
lire 1.900 per i lavoratori di Gruppo D;
lire 1.500 per i lavoratori di Gruppo C.

Indennità macchine elettrocontabili.

In considerazione delle specifiche caratteristiche tecniche e di funzionalità delle macchine elettrocontabili (escluse calcolatrici, elettrocalcolatrici, fatturatrici, macchine da scrivere e simili), sarà concessa ai lavoratori addetti permanentemente alla manovra delle macchine elettrocontabili un'indennità pari al 3,45% del minimo tabellare del gruppo di appartenenza.

Indennità di testimonianza.

E' mantenuto integro il trattamento economico del lavoratore chiamato quale testimone in cause civili o penali, in dipendenza del servizio. In tal caso il lavoratore, qualora debba allontanarsi dal posto o località di lavoro, ha diritto, sempreché ne ricorrano i presupposti, al trattamento previsto dall'art. 107 (trasferte),dedotto quanto già percepito dall'Autorità giudiziaria per trasferta e spese di trasporto.

Prestazione mezzo di trasporto.

Qualora l'Azienda richieda al lavoratore l'uso di mezzi di trasporto di proprietà del medesimo, gli corrisponderà una congrua indennità o il rimborso delle spese.

Art. 105 - Pagamento delle competenze.

Le competenze saranno corrisposte a ogni fine mese con la specificazione degli elementi costitutivi della retribuzione di fatto liquidabile mensilmente, secondo quanto previsto dalla legge 5 gennaio 1953, n. 4.

In caso che l'Azienda ne ritardi di oltre 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; inoltre l'impiegato avrà facoltà di risolvere il rapporto con diritto alla corresponsione dell'indennità di anzianità e di mancato preavviso.

Qualsiasi ritenuta per risarcimento di danni dovrà essere ripartita in un

numero di rate che non comporti una ritenuta mensile superiore al 10% della retribuzione di fatto, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto.

Nel caso che al lavoratore venga richiesta una cauzione o analoga garanzia finanziaria, gli interessi da essa derivanti andranno a beneficio del lavoratore stesso.

In caso di contestazione sulle competenze e sui relativi elementi costitutivi, al lavoratore dovrà essere intanto corrisposta la parte non contestata.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma ricevuta con quella indicata sulla busta paga nonché sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dal lavoratore entro 5 giorni da quello di paga, affinché il competente ufficio della Azienda possa provvedere immediatamente al regolamento delle eventuali differenze.

Trascorso tale periodo di 5 giorni, le differenze segnalate in ritardo saranno regolate con lo stipendio del periodo successivo.

Art. 106 - Premio di anzianità.

Al lavoratore che abbia conseguito complessivamente, anche in gruppi e qualifiche diversi, presso la stessa Azienda - salvo quanto disposto dal penultimo comma dell'art. 27 (trasferimenti) - i periodi di anzianità sottoindicati, compete un premio di anzianità.

Tale premio sarà corrisposto in due quote e cioè una al compimento del quindicesimo anno di anzianità di servizio e l'altra al compimento del ventitreesimo anno di anzianità di servizio in ragione rispettivamente di un importo pari alla retribuzione mensile (minimo tabellare, eventuale superminimo, indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità) percepita in ciascuna di dette scadenze.

Nel caso in cui sia intervenuta la risoluzione del rapporto di lavoro, è computabile, agli effetti della percezione delle quote di premio, anche il periodo di tempo trascorso in servizio presso la stessa Azienda - salvo quanto disposto dal penultimo comma dell'art. 27 (trasferimenti) - 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 a un anno, se dovuta ad altra causa; è ferma in ogni caso la non computabilità del suddetto periodo di assenza dal lavoro.

Sarà invece computabile il periodo trascorso alle armi anche per servizio di leva, sempreché a seguito di detta chiamata non sia intervenuta risoluzione del rapporto di lavoro e ciò con particolare riferimento alle chiamate alle armi antecedenti al DL CPS 13 settembre 1946, n. 303.

Date le finalità e la natura del premio, nel computo dell'anzianità utile viene compreso anche il servizio eventualmente prestato nella stessa Azienda come appartenente alla qualifica di cui alla parte II o - dopo il 1° maggio 1963 - alla qualifica di cui alla parte I.

Chiarimento a verbale.

Il lavoratore che, provenendo dalla qualifica di cui alla parte II, abbia già percepito la prima quota del premio di anzianità in base alle disposizioni del contratto di lavoro relativo a detta qualifica, avrà diritto a usufruire della sola seconda quota di premio prevista dal presente articolo.

Qualora il lavoratore abbia già percepito, quale appartenente alla qualifica di cui alla parte II, ambedue le quote di premio, sarà considerato estinto il suo diritto al premio di anzianità come lavoratore appartenente alla qualifica cui si applica la presente parte.

Art. 107 - Trasferte.

Al lavoratore, occasionalmente e temporaneamente comandato in servizio fuori della propria sede, saranno rimborsate, entro i limiti della normalità, a pié di lista, le spese che lo stesso avrà incontrato per vitto e alloggio.

Le spese di trasporto saranno rimborsate a parte, al loro costo effettivo.

Per l'uso di mezzi di trasporto valgono le norme dell'art. 26 (trasferimenti).

Inoltre al lavoratore, per ogni giorno di permanenza fuori sede, verrà corrisposta un'indennità in ragione del 22% della retribuzione giornaliera (8/175 dei seguenti elementi: minimo tabellare, eventuale superminimo, indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità, nonché il premio di produzione (per gli importi del premio di produzione nei limiti e secondo le previsioni di cui all'art. 15, parte A, commi 7 e 8) qualora la trasferta richieda il pernottamento, e del 10% se la trasferta, pur non comportando pernottamento, richieda una permanenza fuori sede per una durata superiore all'orario normale di lavoro.

E' in facoltà dell'Azienda di prefissare forfettariamente in forma di diaria, comprensiva dell'indennità di cui sopra il rimborso delle spese di vitto e alloggio in misura adeguata al costo della vita nella località di trasferta.

Nel caso in cui la permanenza fuori sede per ragioni di servizio dovesse protrarsi o comunque riguardare lunghi periodi, è in facoltà delle parti di concordare, in sostituzione del trattamento di cui sopra un trattamento forfettario per tutto il periodo di trasferta.

Il trattamento di trasferta compete anche nei giorni festivi cadenti nel periodo di permanenza fuori sede.

La comunicazione dell'invio in trasferta sarà fatta al lavoratore con un preavviso di 48 ore, salvo casi eccezionali e con esclusione delle trasferte che consentano il rientro in sede nella stessa giornata.

Accertati motivi di salute che impediscano al lavoratore di recarsi in trasferta non possono dar luogo a provvedimenti disciplinari.

Art. 108 - Ferie.

Il lavoratore ha diritto, per ogni anno di servizio, a un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione globale di fatto pari a:

- per anzianità fino a 15 anni: 4 settimane;

- per anzianità oltre 15 anni: 4 settimane e 2 giorni.

In relazione alla distribuzione dell'orario settimanale su 5 giorni, in caso di ferie frazionate, 5 giorni lavorativi, fruiti come ferie, equivalgono a una settimana.

I giorni festivi di cui all'art. 102 (giorni festivi) non sono computabili come giornate di ferie.

In caso di inizio del rapporto di lavoro nell'anno immediatamente precedente al godimento delle ferie, e sempreché sia stato superato il periodo di prova, al lavoratore spetterà un dodicesimo di ferie per ogni mese intero di anzianità. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata a questo effetto come mese intero.

Il riposo annuale ha, di regola, carattere continuativo. Comunque l'Azienda - nel fissare annualmente l'epoca delle ferie - terrà conto, compatibilmente con le esigenze del servizio, dei desideri del lavoratore anche per un eventuale frazionamento delle ferie stesse a cominciare dal 1° gennaio di ogni anno.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento delle ferie.

Se il lavoratore, per riconosciute esigenze di servizio, non è autorizzato a usufruire interamente o in parte delle ferie nell'anno feriale a cui esse si riferiscono, ha diritto di usufruirne nell'anno successivo.

L'anzianità agli effetti delle ferie decorre dalla data di assunzione.

Se il lavoratore viene richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'Azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute, sia per il rientro in sede che l'eventuale ritorno nella località ove godeva delle ferie stesse. L'eventuale periodo di tempo necessario per rientrare in servizio non verrà computato come ferie.

Nel caso in cui per esigenze di servizio le ferie non potessero essere godute nel periodo di tempo precedentemente stabilito dall'Azienda, il lavoratore ha diritto al rimborso dell'eventuale anticipo corrisposto per prefissato alloggio in altra località, previa documentazione del pagamento.

La risoluzione del rapporto di lavoro per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nell'annata, il lavoratore non in prova ha diritto alle ferie in proporzione dei mesi di servizio prestati.

L'assegnazione delle ferie non può aver luogo durante il periodo di preavviso.

L'assenza dal servizio per aspettativa non è utile ai fini del computo del periodo feriale, in conformità a quanto disposto dall'art. 110 (aspettativa) e dall'art. 36 (permessi per cariche sindacali - aspettativa per cariche pubbliche elettive e sindacali).

Art. 109 - Infortunio sul lavoro e malattia professionale.

Nel caso di infortuni sul lavoro o di malattie professionali contratte in servizio e debitamente accertate dall'Istituto assicuratore, si farà luogo alla conservazione del posto come segue:

- a) in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale il lavoratore percepisca l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;
- b) in caso di infortunio sul lavoro, fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'istituto assicuratore.

Per quanto attiene al trattamento economico in caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale, l'Azienda, per un periodo massimo di 18 mesi, corrisponderà la retribuzione (minimo tabellare, eventuale superminimo, indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità) aumentata del premio di produzione (per gli importi del premio di produzione nei limiti e secondo le previsioni di cui all'art. 15, parte A, commi 7 e 8) nonché della maggiorazione media per lavoro a turno per coloro che lavorano a turni avvicendati in via continuativa.

Dal trattamento economico di cui sopra sarà dedotto, fino a concorrenza, quanto il lavoratore dovesse percepire a titolo di assegno o di indennità per atti previdenziali e assicurativi conseguenti a disposizioni di legge o che derivino da iniziative aziendali.

Superati i periodi di conservazione del posto previsti dal presente articolo, ove i postumi dell'infortunio o la prosecuzione della malattia professionale non dovessero consentire al lavoratore la ripresa del servizio, è lasciata la facoltà allo stesso di richiedere un periodo di aspettativa non superiore a un anno, ai sensi e con gli effetti dell'art. 110 (aspettativa).

Superato il suddetto periodo massimo di tempo, è in facoltà di ambo le parti di risolvere il rapporto di lavoro.

Ove la risoluzione del rapporto dovesse verificarsi per licenziamento da parte dell'Azienda, al lavoratore sarà corrisposto il normale trattamento di anzianità di cui all'art. 19 (trattamento di fine rapporto) integrato dall'indennità sostitutiva del preavviso. Ove invece la risoluzione del rapporto dovesse avvenire per dimissioni del lavoratore, allo stesso verrà corrisposto il solo trattamento previsto dall'art. 19 (trattamento di fine rapporto).

Qualora l'Azienda abbia provveduto a un trattamento assicurativo volontario per il caso di infortuni sul lavoro o di malattie professionali dei propri dipendenti, si applicherà al lavoratore il trattamento più favorevole derivante, nel suo complesso, o dall'applicazione delle norme del presente articolo o dall'attuazione delle provvidenze assicurative aziendali.

Le norme del presente articolo non pregiudicano i diritti al risarcimento dei danni nei casi di responsabilità contemplati dalle disposizioni di legge in vigore.

Per quanto riguarda la comunicazione dell'assenza e la facoltà di controllo dell'Azienda, valgono le disposizioni di cui all'art. 21 (malattia e infortunio non sul lavoro).

Nell'ambito della conservazione del posto, per il periodo eccedente quello relativo al trattamento economico previsto dal presente articolo, il rapporto di lavoro rimarrà sospeso, salva la computabilità del trattamento di fine rapporto ai sensi del comma 3 dell'art. 2120 C.C.

Chiarimento a verbale.

I ratei della 13a mensilità corrisposti dall'Istituto assicuratore saranno

considerati utili ai fini del raggiungimento delle misure del trattamento economico di cui al presente articolo. Pertanto dalla 13a mensilità di cui all'art. 18 (tredicesima mensilità o gratifica natalizia) non sarà effettuata alcuna detrazione per i periodi di assenza dal lavoro per infortunio sul lavoro o malattia professionale.

Art. 110 - Aspettativa.

Salvo quanto previsto dall'art. 37 (permessi per cariche sindacali - aspettativa per cariche pubbliche elettive e sindacali), al lavoratore che abbia superato il periodo di prova potrà essere concesso, compatibilmente con le esigenze di servizio, un periodo di aspettativa fino al massimo di un anno per seri motivi familiari che dovranno essere pienamente comprovati e giustificati.

Le disposizioni di cui sopra non si applicano alle Aziende con meno di 10 lavoratori. Il periodo di aspettativa non sarà retribuito né computato agli effetti dell'anzianità di servizio, né di alcun altro istituto contrattuale.

Qualora dovessero venir meno i motivi per i quali è stata concessa l'aspettativa, il lavoratore ha l'obbligo di riprendere servizio entro 15 giorni dalla data in cui i motivi stessi sono venuti a cessare.

Il lavoratore che non si presenti in servizio entro il suddetto termine entro i 15 giorni dalla scadenza dell'aspettativa, sarà considerato dimissionario, salvo che non gli sia stata concessa dall'Azienda, per documentati motivi, una breve proroga comunque non superiore a giorni 15.

Ai lavoratori che dovessero eventualmente essere assunti in sostituzione, verrà comunicato per iscritto che essi sono assunti a termine in provvisoria sostituzione di quelli in aspettativa.

Al rientro del lavoratore in aspettativa, il rapporto di lavoro così stabilito a termine si intenderà risolto.

Art. 111 - Previdenza.

Nei riguardi della previdenza, ci si atterrà alle norme di cui all'art. 25 del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e del contratto collettivo 31 luglio 1938 contenente il regolamento della previdenza stessa e a quelle delle eventuali modificazioni che siano attuate mediante accordi collettivi interconfederali o aziendali o disposizioni di legge.

Le norme relative alla previdenza non si applicano durante il periodo di prova.

Art. 112 - Provvidenze varie.

Nelle zone in cui non esistano scuole elementari e secondarie inferiori facilmente accessibili, le Aziende cureranno di promuovere iniziative di carattere collettivo atte ad agevolare la frequenza a tali scuole dei figli del lavoratore, concorrendo all'onere che dall'istituzione potesse derivare ai lavoratori stessi.

Le Aziende maggiori esamineranno inoltre la possibilità di istituire borse

di studio a favore dei figli dei lavoratori che avranno dimostrato maggiore diligenza e profitto negli studi.

Art. 113 - Alloggio e vestiario.

Nei casi di concessione dell'alloggio da parte dell'Azienda, la concessione stessa verrà effettuata contro pagamento di un limitato canone di affitto, il cui importo è in facoltà dell'Azienda di trattenere sul trattamento economico del lavoratore.

Le spese relative ai servizi accessori dell'alloggio (gas, acqua, illuminazione, ecc.) saranno a carico del lavoratore, salvo condizioni di miglior favore in atto.

La concessione dell'alloggio avrà termine in ogni caso, senza che all'uopo sia necessaria formale disdetta, all'atto della cessazione del rapporto - per qualsiasi causa - o all'atto del trasferimento del lavoratore ad altra sede.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro non ai sensi dell'art. 116 (provvedimenti disciplinari) e non per dimissioni, sarà concesso un termine improrogabile di mesi tre per il rilascio dei locali. Tale termine decorre dalla data della disdetta o, in mancanza di questa, dalla data di risoluzione del rapporto.

Qualora nella località ove il lavoratore svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio né adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con i centri abitati e il perimetro del più vicino centro abitato disti oltre 3 km., l'Azienda, che non provveda in modo idoneo al trasporto, corrisponderà un adeguato indennizzo.

Qualora l'Azienda prescriva ai propri lavoratori l'uso in servizio di determinati indumenti - quali camici, grembiuli, ecc. - essa provvederà alla relativa fornitura gratuita.

La rinnovazione di tali indumenti sarà preventivamente regolata dalla Azienda ed è fatto obbligo al lavoratore di porre la massima cura nel conservarli.

Ai lavoratori tecnici di esercizio che debbono fare uso di speciali indumenti, indispensabilmente inerenti alla natura della loro prestazione, l'Azienda concederà un concorso all'acquisto in misura non inferiore al 50% della spesa, in base ai prezzi correnti degli indumenti stessi. E' in facoltà dell'Azienda di provvedere essa stessa all'acquisto e alla distribuzione di tali indumenti, alle condizioni di cui sopra.

La spesa sostenuta per l'acquisto dovrà essere in ogni caso documentata.

Art. 114 - Norme aziendali - Regolamento interno.

Oltre che al presente contratto, il lavoratore deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione dell'Azienda, purché non contengano limitazione dei diritti derivanti dal contratto stesso e dalle norme legislative in vigore.

Tali norme saranno portate a conoscenza del personale con ordine di servizio o altro mezzo.

Art. 115 - Doveri del lavoratore.

Il lavoratore deve avere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli e in particolare:

- a) rispettare l'orario di servizio e adempiere alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo di presenza;
- b) dedicare attività assidua e diligente nello svolgimento delle mansioni affidatigli, osservando le disposizioni del presente contratto e del regolamento interno dell'Azienda, nonché le istruzioni impartite dai superiori;
- c) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda e non trarre profitto, con danno dell'Azienda stessa, da quanto forma oggetto delle sue mansioni, né svolgere attività contraria all'Azienda medesima;
- d) astenersi dallo svolgere durante il servizio atti che potrebbero procurargli lucro e che comunque possano sviare la sua attività che deve essere interamente dedicata all'Azienda;
- e) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari, cancelleria, attrezzi e strumenti, ecc. a lui affidati.

E' vietato inoltre al lavoratore di valersi, anche, fuori del servizio, della propria condizione per svolgere a fine di lucro attività che comunque siano in relazione con quelle dell'Azienda e ricevere a tale effetto compensi e regali sotto qualsiasi forma.

Art. 116 - Provvedimenti disciplinari.

Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione (minimo tabellare, eventuale superminimo, indennità di contingenza, eventuali aumenti periodici di anzianità);
- d) sospensione dal lavoro e dal trattamento economico per un periodo non superiore a 5 giorni;
- e) licenziamento senza preavviso, né indennità sostitutiva.

La sospensione di cui alla lettera d) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lett. a), b) e c).

Il licenziamento di cui alla lett. e) potrà essere adottato nei confronti del lavoratore colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro, salve restando le procedure in atto.

Il licenziamento è indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso il lavoratore.

L'importo delle multe sarà devoluto a istituzioni aziendali che svolgono attività in favore del personale dell'Azienda.

Per le procedure relative ai provvedimenti di cui sopra si fa riferimento

a quanto espressamente previsto dalla legge 20 maggio 1970, n. 300.

Art. 117 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni.

Il contratto di lavoro non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso i cui termini, in caso di licenziamento, sono stabiliti come segue, a seconda dell'anzianità e dei gruppi di appartenenza:

a) per i lavoratori che, avendo superato il periodo di prova non hanno raggiunto i 5 anni di servizio:

- 1) mesi 2 per i lavoratori del Gruppo A Super ed A;
- 2) mesi 1 e mezzo per i lavoratori di gruppo B;
- 3) mesi 1 per i lavoratori degli altri gruppi;

b) per i lavoratori che hanno raggiunto i 5 anni di servizio e non superato i 10:

- 1) mesi 3 per i lavoratori del Gruppo A Super ed A;
- 2) mesi 2 per i lavoratori di Gruppo B;
- 3) mesi 1 e mezzo per i lavoratori degli altri gruppi;

c) per i lavoratori che hanno superato i 10 anni di servizio e non i 14:

- 1) mesi 4 per i lavoratori del Gruppo A Super ed A;
- 2) mesi 3 per i lavoratori di Gruppo B;
- 3) mesi 2 per i lavoratori degli altri gruppi;

d) per i lavoratori che hanno superato i 14 anni di servizio:

- 1) mesi 5 per i lavoratori del Gruppo A Super ed A;
- 2) mesi 4 per i lavoratori di Gruppo B;
- 3) mesi 3 per i lavoratori degli altri gruppi;

In caso di dimissioni, i termini suddetti sono ridotti alla metà.

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra, un'indennità pari all'importo della retribuzione globale di fatto che il lavoratore avrebbe percepito durante il periodo di mancato preavviso.

E' in facoltà della parte che riceve la disdetta, ai sensi del comma 1, di troncare il rapporto sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo non compiuto.

A tutti gli effetti della presente regolamentazione il lavoro prestato nel periodo di preavviso si computa nell'anzianità.

Durante il compimento del periodo di preavviso, in caso di licenziamento, il datore di lavoro concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze della Azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicati per iscritto.

Per il calcolo dell'anzianità pregressa, agli effetti del presente articolo, si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 15 (passaggi di

qualifica).

Fermo restando quanto previsto dall'art. 6 della legge 26 febbraio 1982, n. 54 e dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903, il raggiungimento del limite di età e dell'anzianità contributiva necessari per aver diritto al pensionamento di vecchiaia è causa di risoluzione automatica del rapporto di lavoro e l'Azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva del preavviso.

Art. 118 - Certificato di servizio.

In caso di licenziamento o dimissioni, l'Azienda consegnerà al lavoratore, all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione per diritti che ne derivano, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale il dipendente ha svolto la sua attività nell'Azienda, delle mansioni nella stessa disimpegnate e del gruppo al quale è appartenuto.