



# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

15 marzo 2022

per i dipendenti delle Aziende  
esercenti la produzione del cemento,  
della calce e suoi derivati,  
del gesso e relativi manufatti,  
delle malte e dei materiali di base per le costruzioni  
nonché la produzione promiscua di cemento,  
calce, gesso e malte

**SCADENZA CCNL 31 DICEMBRE 2024**



**CONTRATTO  
COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

**15 marzo 2022**

per i dipendenti delle Aziende esercenti la produzione del cemento,  
della calce e suoi derivati, del gesso e relativi manufatti,  
delle malte e dei materiali di base per le costruzioni nonché  
la produzione promiscua di cemento, calce, gesso e malte

***L'uso nel presente contratto collettivo nazionale di lavoro del genere maschile è da intendersi riferito ai lavoratori ed alle lavoratrici e risponde unicamente ad esigenze di chiarezza linguistica.***

## **INDICE**

*ccnl 15 marzo 2022*

---

Industria del cemento, calce, gesso e malte

# INDICE

*pagina*

*Costituzione delle parti*

*I-V*

---

## **DISPOSIZIONI GENERALI E SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI**

Art. 1 Sistema contrattuale	1
Art. 2 Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione (CBMC) - Sistema di relazioni industriali- Sviluppo sostenibile e Responsabilità sociale d'Impresa	4
Art. 2 bis Azioni positive per le pari opportunità e contrasto alle discriminazioni di genere	15
Art. 3 Formazione e crescita professionale	16
Art. 4 Gestione delle crisi occupazionali	18
Art. 5 Appalti	19
Art. 6 Tutela salute dei lavoratori e tutela ambientale - Prevenzione e sicurezza sul lavoro	20
Art. 7 Trasferimento - Trasformazione - Cessazione o fallimento di Azienda	29
Art. 10 Accordi interconfederali	29
Art. 11 Inscindibilità delle disposizioni del contratto e condizioni di miglior favore	29
Art. 12 Estensione di contratti stipulati con altre Associazioni	30
Art. 13 Reclami e controversie - Procedura di conciliazione e di arbitrato irrituale	30
Art. 14 Relazioni aziendali e conflittualità	34
Art. 15 Rappresentanza sindacale unitaria (R.S.U.)	34
Art. 16 Assemblea	37
Art. 17 Permessi per cariche sindacali – Aspettativa per cariche pubbliche elettive e sindacali	38
Art. 18 Affissioni	39
Art. 19 Versamento dei contributi sindacali	40
Art. 20 Istituti di patronato	41

---

## **DISCIPLINA COMUNE**

Art. 21 Periodo di prova	42
Art. 22 Assunzione – Documenti	42

## INDICE

*pagina*

Art. 24 Visita medica e accertamenti sanitari	44
Art. 25 Apprendistato professionalizzante	44
Art. 27 Contratto di lavoro a tempo determinato	72
Art. 28 Lavoro a tempo parziale	75
Art. 28 bis Lavoro agile	77
Art. 29 Classificazione del personale	77
Art. 30 Passaggi di categoria	92
Art. 31 Mutamento di mansioni	93
Art. 32 Mansioni promiscue	94
Art. 33 Orario di lavoro	95
Art.34 Lavoro a turni	100
Art. 35 Addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia	104
Art. 36 Interruzione di lavoro e recuperi	106
Art. 37 Riduzione di lavoro	107
Art. 38 Assenze e permessi	108
Art. 39 Congedi	109
Art. 40 Aspettativa	114
Art. 41 Interruzioni di anzianità	114
Art. 42 Determinazione quote orarie	114
Art. 43 Corresponsione delle competenze	115
Art. 44 Aumenti retributivi e nuovi minimi tabellari contrattuali mensili	116
Art. 45 Indennità di contingenza – EDR	118
Art. 46 Ferie	119
Art. 47 Giorni festivi	120
Art. 48 Aumenti periodici di anzianità	122
Art. 49 Tredicesima mensilità o gratifica natalizia	123
Art. 50 Trattamento di fine rapporto	124
Art. 51 Premio di risultato	125
Art. 51 bis Elemento di garanzia retributiva	126

## INDICE

*pagina*

Art. 52 Mensa	128
Art. 53 Congedo matrimoniale/unione civile	129
Art. 54 Indennità di testimonianza	130
Art. 54 bis Assistenza legale	130
Art. 55 Malattia e infortunio non sul lavoro	131
Art. 56 Infortunio sul lavoro e malattia professionale	136
Art. 57 Richiamo alle armi	138
Art. 58 Tutela genitorialità	138
Art. 59 Trasferimenti	139
Art. 60 Lavoratori studenti – Diritto allo studio	141
Art. 61 Benessere organizzativo – Previdenza Complementare – Assistenza Sanitaria Integrativa – Banca ore solidale	144
Art. 63 Programmi di assistenza terapeutici e riabilitativi	147
Art. 64 Conservazione strumenti di lavoro e visite d’inventario e di controllo	148
Art. 65 Norme comportamentali	149
Art. 66 Provvedimenti disciplinari	150
Art. 67 Licenziamento per mancanze	151
Art. 68 Certificato di lavoro	152
Art. 69 Caso di morte del lavoratore	152
Art. 70 Decorrenza e durata	153
Art. 71 Lavoro straordinario, festivo e notturno	153
Art. 72 Modalità per la mensilizzazione (profilo operai)	157
Art. 73 Lavori pesanti e disagiati	158
Art. 74 Premio di anzianità	160
Art. 75 Trasferte	162
Art. 76 Preavviso di licenziamento e di dimissioni	163
Art. 77 Lavoratori laureati	165
Art. 78 Alloggio	165
Art. 79 Indennità varie	166

## INDICE

*pagina*

---

### ALLEGATI

---

All. 1	Art. 15 (passaggi di qualifica) punto 2 lett. B c.c.n.l. 30 settembre 1994	167
All. 2	Articoli 66, 91 e 116 (indennità di anzianità) c.c.n.l. 21 luglio 1979	169
All. 3	Apprendistato professionalizzante - Esempi di linee guida su: piano formativo individuale, capacità formativa dell'impresa e attestazione dell'attività formativa svolta	175
All. 4	Verbale di Accordo 9 maggio 2014 tra Federmaco e Feneal – Uil, Filca – Cisl e Fillea – Cgil sull'avvio dell'assistenza sanitaria integrativa nelle aziende che applicano ai propri dipendenti il ccnl 20 marzo 2013	182
All. 5	Avviso Comune 24 novembre 2015 tra Federmaco e Feneal – Uil, Filca – Cisl e Fillea – Cgil sull'Utilizzo dei combustibili alternativi	184
All. 6	Avviso comune 24 novembre 2015 tra Federmaco e Feneal – Uil, Filca – Cisl e Fillea – Cgil sull'Utilizzo delle cave	187
All. 7	Avviso comune 6 ottobre 2021 tra Federbeton e Feneal – Uil, Filca – Cisl e Fillea – Cgil sulla decarbonizzazione del settore cemento e la transizione ecologica	189
All. 8	Accordo quadro 25 gennaio 2016 sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil in attuazione dell'Accordo delle Parti sociali europee del 26 aprile 2007	194
All. 9	Verbale di Avviso comune 24 aprile 2020 tra Federbeton e Feneal – Uil, Filca – Cisl e Fillea – Cgil per l'adozione nei luoghi di lavoro delle imprese dei settori dell'Industria del cemento, calce, gesso e malte di misure preventive anti-contagio idonee a garantire la ripresa in sicurezza dell'attività produttiva	201
All. 10	Integrazione al Verbale di Avviso comune 24 aprile 2020 tra Federbeton e Feneal – Uil, Filca – Cisl e Fillea – Cgil Protocollo Nazionale 7 dicembre 2021 sul lavoro in modalità agile tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil	213

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DELLE AZIENDE ESERCENTI LA PRODUZIONE DEL CEMENTO, DELLA CALCE E SUOI DERIVATI, DEL GESSO E RELATIVI MANUFATTI, DELLE MALTE E DEI MATERIALI DI BASE PER LE COSTRUZIONI NONCHE' LA PRODUZIONE PROMISCUA DI CEMENTO, CALCE, GESSO E MALTE**

*Roma, 15 marzo 2022*

tra

**Federbeton** (già Federmaco Federazione Italiana dei Materiali di Base per le Costruzioni fino al 31.12.2019) - per mandato ricevuto dalle Associazioni aderenti Aitec e Cagema e dalle Aziende socie aggregate - rappresentata dal Coordinatore della Commissione Relazioni Sindacali CRS Giovanni Ricci Curbastro e da una Delegazione di rappresentanti aziendali composta da: Giuseppe Agate, Massimo Angeli, Massimo Boccaccio, Antonello Carraro, Massimo Cunico, Giuseppe Gallinari, Stefania Isabella Massoni, Federico Parea, Massimo Quintavalle, Paolo Rogari ed Edoardo Sirchia;

e

**Federazione Nazionale Lavoratori Edili e Affini del Legno – Feneal** aderente alla UIL, Federazione Nazionale Lavoratori Edili – Affini e del Legno, rappresentata dal Segretario Generale Vito Panzarella; dai componenti la Segreteria Nazionale: Mauro Franzolini, Pierpaolo Frisenna, Fabrizio Pascucci, Francesco Sannino; il Tesoriere Vincenzo Mudaro; dai componenti dell'Esecutivo Nazionale: Giovanni Angileri, Salvatore Bevilacqua,

Giovanni Calcagno, Antonio Cirillo, Roberto Colangelo, Stefano Costa, Riccardo Cutaia, Salvatore Cutaia, Roberto D'Aloia, Ernesto D'Anna, Maurizio D'Aurelio, Pietro De Angelis, Francesco De Martino, Pasquale De Vardo, Tiziana Del Bello, Flavio Faretta, Christian Fioretti, Marco Fodai, Fabrizio Franceschilli, Riccardo Galasso, Juri Galasso, Ersilia Galiero, Gino Gregnanin, Andrea Lanzetta, Giovanni Librando, Francesca Lonardi, Chiara Maffè, Giuseppe Mancin, Cosimo Mangiardi, Giuseppe Manta, Enrico Marconi, Valerio Medici, Giuseppe Meglio, Raffaele Merigo, Andrea Merli, Massimo Minen, Gianni Olla, Francesco Palese, Stefano Paloni, Giovanni Panza, Cosimo Paolicelli, Francesco Pappolla, Antonino Potenza, Paolo Rossi, Matteo Salvetti, Donato Scutaro, Mariaelena Senese, Patrizia Spinelli, Mirko Trapasso, Enrico Vizza, dai componenti la delegazione trattante: Nicolino Battista, Valentino Biscaglia, Roberto Carletto, Claudio Carpigna, Antonio Delli Carpini, Marco Di Santi, Massimo Fiorucci, Roberto Forte, Giorgio Gintoli, Maria Grassano, Riccardo Lingua, Alessandro Merlo, Antonino Sciara, Antonino Vassallo;

**Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni ed Affini – F.I.L.C.A.** aderente alla Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori C.I.S.L. rappresentata dal Segretario Generale Pelle Enzo, dai Segretari Nazionali: De Luca Ottavio, Sottile Claudio, Raghitta Cristina, Ribelli Angelo, dagli operatori nazionali: Del Carro Fabio, La Rosa Gaetana, dai componenti l'Esecutivo Nazionale: Alloni Simone, Bicchieraro Giuliano, Bignotti Fabrizio, Campana Massimiliano, Capobianco Nicola, Casorelli Angelo, Castelli Geraldo, Coppola Armando, Corrado Simona, D'Anca Paolo, Danese Francesco, De Lellis Mario, Delle Noci Antonio, Franzo Alberto, Gelo Antonio, Girinelli Lucio, Gracic Alem, Menici Enrico, Orrù Francesco, Perboni Remo, Piazza Sara, Potente Marco, Riccio Simona, Sanna Vincenzo, Tafaria Andrea, Tassi Luca, Teresi Salvatore, Turrisi Nunzio M., Vallocchia Attilio, Venulejo Mauro, Villani Giuseppe e dai Componenti della Consulta Cemento: Alloni Simone, Benvenuto Mario, Biasini Alessandro, Bignotti Fabrizio, Boveri Marco, Cervellino Flavio, Coniglio Rosolino, Dessì Angelo, Di Natale Pietro, Franzo Alberto, Galisai Raffaele, Garritano Francesco, Petrini Emanuele, Piazza Sara, Pittarello Gilberto, Porcu Ivan, Priolo Lino, Quatrada Sonia, Rapone Massimiliano, Rimoldi Massimo, Ri-

naldi Alessandro, Rivellino Carlo, Rossitto Marco, Ruggero Albino, Scalia Lorenzo, Senneca Santo, Spagnolo Cesare, Strignano Benedetto, Tricoli Giuseppe, Tuzi Gianni;

**Federazione Italiana Lavoratori Legno Edilizia Affini ed estrattive – FIL-LEA Costruzioni e Legno** aderente alla CGIL, rappresentata dal Segretario Generale Alessandro Genovesi; dai Segretari Nazionali: Antonio Di Franco, Ermira Beheri, Graziano Gorla, Tatiana Fazi, Maurizio Maurizzi; dai responsabili del settore: Tatiana Fazi ed Emanuele Verrocchi; dai componenti del Comitato Direttivo Nazionale: Adami Sara, Aggio Franco, Aloumon Dovi, Altavilla Giuseppe, Amicucci Ioannone Silvio, Andrisani Francesco, Arfelli Antonella, Bartoli Giulia, Bello Mariella, Berradi Abdelaziz, Boccetti Daniele, Bosio Marco, Braile Giuseppe, Brundu Giovanni, Burrai Marco, Busquet Jorge Daniel, Calabretta Katiuscia, Calandra Filippo, Cancelli Simona, Caprini Diego, Carassale Gianni, Cardone Rita, Carletti Marco, Carnevale Salvatore, Carzedda Francesco, Cascone Francesco, Celebre Simone, Ceraulo Piero, Cogliandro Massimo, Collu Erika, Comotti Ivano, Corciulo Teresa, Cubito Vincenzo, Dal Farra Rodolfo, Daniele Luca, De Cristofaro Angela Pina, De Luca Mauro, Di Paola Rosa Giovanni, Ferrari Sandra, Ferraro Rodolfo, Fiorucci Gianni, Fratus Luciana, Gallina Veronica, Gambassi Alessia, Gamper Irmgard, Gervasi Francesco, Giacomini Giuseppe, Hasani Arben, Izzo Beniamino, Landolfi Mercedes, Leoni Francesca, Lombardo Giovanni, Lorandi Ada, Luzi Laura, Maio Vincenzo, Mancini Mario, Mangione Anna, Marega Massimo, Martelli Roberto, Masciarri Elisabetta, Mega Fernando, Molinese Daniela, Monchieri Antonella, Morello Serena, Mori Giovanna, Naletto Alessandra, Nardini Marco, Niane Ibrahima, Padrut Arianna, Pagliantini Antonella, Paolucci Augusto, Passaro Giovanni, Pedicini Maria Teresa, Penna Silvano, Pezzoli Federico, Piangatello Daniele, Pirroni Celestino, Pistorio Giovanni, Pittera Paola, Politi Rocco, Savino Ignazio, Scalzo Emanuele, Sghirinzetti Giuliano, Simula Stefano, Soliberto Massimiliano, Spoldi Maurizio, Truppa Benedetto, Versace Veronica, Varin Angela, Velotti Irene, Zelinotti Riccardo, Wibabara Eric, e dai componenti della Delegazione trattante: Anguilla Gerlando, Atzeni Simone, Austini Marco, Bartolini Antonio, Bassignano Marco, Bianchi Donato, Bonari Filippo,

Bracchi Carlo, Caramelle Roland, Cioncolini Simone, Coltella Claudio, Consolati Riccardo, De Lorenzo Giuseppe, Disabato Nico, Efori Marco, Forner Ivan, Fruciano Giovanni, Gagino Nicola, Grilli Marco, Grimaldi Elisabetta, Lenza Attilio, Limuli Andrea, Malguzzi Laura, Malorgio Chiara, Marinucci Gino, Marocchi Maurizio, Masci Domenico, Muccino Antonio, Nucci Giampiero, Paris Fabio, Pierotti Christian, Polizzi Pietro, Rigamonti Marco, Rizzi Stefano, Sabatini Fabio, Sala Carlo, Savastano Sergio, Scasciamacchia Angelo, Luigi Sculco, Serraglio Gabriele, Servadei Alberto, Silvi Fernando;

è stato stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per i dipendenti delle aziende esercenti la produzione del cemento, della calce e dei suoi derivati, del gesso e relativi manufatti, delle malte e dei materiali di base per le costruzioni nonché la produzione promiscua di cemento, calce, gesso e malte.

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DELLE AZIENDE ESERCENTI LA PRODUZIONE DEL CEMENTO, DELLA CALCE E SUOI DERIVATI, DEL GESSO E RELATIVI MANUFATTI, DELLE MALTE E DEI MATERIALI DI BASE PER LE COSTRUZIONI NONCHE' LA PRODUZIONE PROMISCUA DI CEMENTO, CALCE, GESSO E MALTE**

Roma, 3 giugno 2022

tra

**Federbeton** (già Federmaco Federazione Italiana dei Materiali di Base per le Costruzioni fino al 31.12.2019) - per mandato ricevuto dalle Associazioni aderenti Aitec e Cagema e dalle Aziende socie aggregate - rappresentata dal Coordinatore della Commissione Relazioni Sindacali CRS Giovanni Ricci Curbastro e da una Delegazione di rappresentanti aziendali composta da: Giuseppe Agate, Massimo Angeli, Massimo Boccaccio, Antonello Carraro, Massimo Cunico, Giuseppe Gallinari, Stefania Isabella Massoni, Federico Parea, Massimo Quintavalle, Paolo Rogari ed Edoardo Sirchia;

e

**Federazione Nazionale - UGL Costruzioni**, rappresentata dal Segretario Nazionale, Egidio Sangue e dai componenti il Consiglio Federale: Aldo Di Siena, Angela Cifarelli, Angelo D'Onofrio, Cosima Mele, Fabio Mangione, Franco Chiarai Gerardo Iuliano, Giancarlo Zanni, Luigi Giliberti, Massimo Basili, Maura Pacifici, Maurizio Buonfino, Orazio Agrillo, Paolo Carusone, Paolo Zaffini, Pasquale Brancaccio, Pasquale Ciunzo, Rosalie Mieses Lasen, Umberto Pileggi, assistita dalla Unione Generale del Lavoro - UGL rappresentata dal Segretario Confederale Ezio Favetta;

è stato stipulato il presente contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per i dipendenti delle aziende esercenti la produzione del cemento, della calce e dei suoi derivati, del gesso e relativi manufatti, delle malte e dei materiali di base per le costruzioni nonché la produzione promiscua di cemento, calce, gesso e malte.

## DISPOSIZIONI GENERALI E SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

### **Art.1 Sistema contrattuale**

Per la realizzazione e il mantenimento di un sistema di relazioni industriali funzionale alle esigenze delle imprese e dei lavoratori non si può prescindere dall'attribuzione all'autonomia contrattuale delle Parti di una funzione primaria nella definizione delle regole e nella gestione delle relazioni sindacali, anche attraverso lo sviluppo ai vari livelli e con diversi strumenti del metodo partecipativo.

Le Parti realizzano e confermano con il presente ccnl una struttura contrattuale su due livelli: nazionale e aziendale.

#### *A) Contratto collettivo nazionale di lavoro*

Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata triennale tanto per la parte economica che per quella normativa.

Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro garantisce la certezza e l'uniformità dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori ovunque impiegati nel territorio nazionale.

In linea con quanto indicato nell'art. 70 (Decorrenza e durata), la disdetta del ccnl - da darsi con lettera raccomandata con avviso di ricevimento o con posta elettronica certificata (PEC) - e le richieste per il rinnovo, saranno presentate dalle organizzazioni sindacali in tempo utile per consentire l'apertura della trattativa sei 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 sei mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto, e comunque per un periodo complessivamente pari a sette mesi dalla data di presentazione delle proposte di modifica, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Nel caso, nonostante il rispetto della procedura concordata, il contratto non venga rinnovato entro la scadenza del precedente, in sede di nego-

ziato sarà definita la copertura economica dei mesi intercorrenti tra la scadenza del ccnl e la data del rinnovo.

### *B) Contrattazione aziendale*

La contrattazione a livello aziendale 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 per le quali nel contratto nazionale è prevista tale possibilità di regolamentazione nei limiti e secondo le procedure specificamente indicate.

Detta contrattazione, oltre a disciplinare le materie oggetto di specifico rinvio da parte del presente ccnl, ha la funzione di negoziare erogazioni economiche correlate a risultati aziendali conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti come, ad esempio: incrementi di produttività, miglioramento della competitività delle imprese, maggiore efficienza organizzativa, efficacia, qualità, redditività, tutti risultati legati all'andamento economico dell'impresa. La relativa disciplina è contenuta nell'art. 51 (Premio di risultato) del presente ccnl.

I contratti collettivi aziendali hanno durata triennale.

La contrattazione aziendale si svolge secondo il principio della non sovrapposibilità nell'anno dei cicli negoziali, ivi comprese le relative erogazioni iniziali.

Titolari e competenti per questo livello di contrattazione, in rappresentanza rispettivamente dei lavoratori e delle aziende, saranno da un lato le R.S.U. - costituite ai sensi dell'Accordo interconfederale 10 gennaio 2014 (Testo Unico sulla Rappresentanza) assistite dai sindacati territoriali delle Organizzazioni stipulanti e, dall'altro, le Direzioni aziendali assistite dalle Associazioni imprenditoriali territorialmente competenti. I contratti collettivi aziendali sono efficaci ed esigibili per tutto il personale in forza a cui gli stessi contratti sono riferiti, se approvati dalla maggioranza dei componenti delle R.S.U. elette secondo le regole del Testo Unico sulla Rappresentanza sopra citato.

Per i Gruppi la titolarità e la competenza della contrattazione collettiva di secondo livello appartengono, da una parte, al Coordinamento delle R.S.U. ovvero alle R.S.U. assistiti dalle Organizzazioni sindacali nazionali di catego-

ria e, dall'altra, alle Direzioni aziendali assistite dalla Federbeton.

Fermo restando quanto sopra, le richieste di rinnovo degli accordi aziendali dovranno essere sottoscritte congiuntamente dai soggetti individuati nel comma precedente e presentate all'azienda - per i Gruppi contestualmente Federbeton - in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza degli accordi stessi.

La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i due mesi dalla data di presentazione delle piattaforme e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

### *C) Impegni delle parti*

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 Federbeton è impegnata 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 collettivo nazionale di lavoro da valere per i lavoratori dipendenti dalle aziende che producono cemento, calce e suoi derivati (es.: premiscelati) gesso e relativi manufatti, malte e materiali di base per le costruzioni nonché abbiano la produzione promiscua di cemento, calce, gesso e malte.

### *Chiarimento a verbale*

Le Parti stipulanti il presente ccnl – in considerazione delle possibili

evoluzioni normative anche di carattere fiscale e previdenziale volte a incentivare la contrattazione di secondo livello – qualora durante la vigenza del presente ccnl intervengano modifiche normative o a livello interconfederale, si impegnano a incontrarsi per valutare gli impatti e le eventuali opportunità che potrebbero essere generati da misure incentivanti la produttività e la competitività.

**Art. 2 Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione (CBMC)  
- Sistema di relazioni industriali - Sviluppo sostenibile e  
Responsabilità sociale d'impresa**

*I. Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione (CBMC)*

“Gruppo di lavoro sulla bilateralità”

Le Parti - nel convenire sull'utilità di procedere a un ulteriore rafforzamento del sistema di relazioni sindacali in atto nelle Aziende che applicano il vigente ccnl attraverso la costruzione di un compiuto sistema partecipativo in sede di categoria fondato anche sulla bilateralità - istituiscono il “Gruppo di lavoro sulla bilateralità” che dovrà presentare alle parti medesime, entro il 31 gennaio 2023, un progetto riguardante la costituzione di un Organismo bilaterale nel settore dell'industria del cemento e dei materiali da costruzione, denominato Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione (CBMC) che assorba anche le funzioni a suo tempo affidate al Comitato Paritetico Nazionale (CPN).

Le Parti si impegnano a costituire il “Gruppo di lavoro sulla bilateralità” nominandone i rispettivi rappresentanti - sei di Federbeton e sei delle Organizzazioni sindacali - entro novanta giorni dalla stipula del presente ccnl.

Il progetto elaborato congiuntamente dovrà contenere:

- a. i presupposti contrattuali, gli aspetti costitutivi, organizzativi e funzionali, gli eventuali adempimenti propedeutici all'operatività dell'organismo bilaterale;
- b. i compiti e l'individuazione delle materie di attribuzione quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
  - il mercato del lavoro (in relazione alle normative introdotte a partire dalla Legge 28 giugno 2012 n. 92 e successive modifiche e integrazioni);

- la formazione professionale e l'occupabilità nel settore anche nel contesto di impresa 4.0;
- la sicurezza sul lavoro, il sistema degli ammortizzatori sociali,
- il welfare integrativo/generativo e la responsabilità sociale d'impresa, la partecipazione dei lavoratori (al fine di determinare possibili posizioni condivise);
- gli aspetti legati alle dismissioni degli impianti e alle relative conseguenze sui territori; oltre ai compiti e alle funzioni già oggi attribuite dall'art. 2 del ccnl al Comitato Paritetico Nazionale (CPN) e in seguito ribadite;
- la situazione economico – sociale dei settori a cui si applica il presente contratto anche in riferimento agli effetti determinati dalla pandemia Covid -19;
- la transizione ecologica quale fattore abilitante per alimentare la ripartenza economica del Paese, che non potrà non passare per il rilancio dell'edilizia, la messa in opera di infrastrutture moderne, sicure ed efficienti, la riqualificazione del patrimonio pubblico e privato nonché nuove opportunità di occupazione per i settori a cui si applica il presente contratto.

Le Parti, ferme restando l'autonomia e le prerogative imprenditoriali e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e nella consapevolezza dell'importanza di relazioni industriali partecipate e continuative, indicano fin da ora che nel CBMC dovrà potersi concretizzare il confronto su conoscenze e su autonome valutazioni per tematiche suscettibili di incidere sulla situazione complessiva dei settori cui si applica il presente contratto, sia in termini di occasioni positive e di sviluppo che di fattori di criticità dei settori stessi.

Il CBMC, al momento della costituzione, sarà composto da sei rappresentanti delle Organizzazioni sindacali e da sei rappresentanti di Federbeton. Il CBMC si riunirà, in via ordinaria, due volte l'anno e, in via straordinaria, ogniqualvolta se ne ravvisi la necessità, su richiesta di una delle due componenti.

Come sopra menzionato, il programma dei lavori del CBMC verterà sui seguenti temi, in linea con quanto disposto precedentemente per il Comitato Paritetico Nazionale (CPN):

- l’inserimento dei settori ai quali viene applicato il presente ccnl tra quelli destinatari delle risorse nazionali ed europee finalizzate a trarre la transizione ecologica dell’economia;
- l’attivazione di un coordinamento con i Ministeri interessati, primo fra tutti il Ministero della Transizione Ecologica, al fine di facilitare la transizione ecologica attraverso misure di semplificazione normativa e finanziamenti adeguati, che non potranno limitarsi al ristretto orizzonte temporale previsto dal *Recovery Fund*;
- l’opportunità di indirizzare parte degli investimenti richiamati nei due precedenti punti verso il mantenimento degli attuali livelli occupazionali, sostenendo l’attuale forza lavoro anche con adeguate attività formative verso il *green job*, con l’obiettivo di creare anche nuovi posti di lavoro nell’ambito dei processi di decarbonizzazione;
- l’andamento congiunturale dei settori anche con riferimento alle importazioni e alle esportazioni dei prodotti;
- l’approvvigionamento della materia prima con riferimento alle norme di legge sull’attività estrattiva e la loro applicazione in sede amministrativa;
- l’utilizzo dei combustibili non convenzionali e il risparmio energetico con riguardo alla stima degli effetti indotti sull’occupazione;
- le possibilità di sviluppo del settore sia in termini di modalità di produzione che di possibilità di impiego del prodotto;
- la formazione professionale sulla base di quanto convenuto all’art. 3 (Formazione e crescita professionale);
- le tematiche della sicurezza sul lavoro e della tutela dell’ambiente esterno, anche con riferimento ai rapporti con le istituzioni, nonché le problematiche eventualmente poste dal recepimento in legge delle direttive dell’Unione europea in materia. Per tali materie vedasi inoltre quanto previsto all’art. 6 (Tutela salute dei lavoratori e tutela ambientale – Prevenzione e sicurezza sul lavoro);
- la verifica dell’applicazione, per le Aziende del settore cemento, dell’Accordo Europeo Multisetoriale, sottoscritto il 25 aprile 2006, sulla protezione dei lavoratori che manipolano e utilizzano la silice cristallina e i prodotti che la contengono, il cui testo le parti recepiscono nel presente contratto collettivo nazionale di lavoro;
- il monitoraggio degli andamenti occupazionali e delle tipologie contrattuali presenti nelle Aziende;

- monitoraggio sull'andamento e copertura del secondo livello di contrattazione.

Sono introdotte, inoltre, le seguenti aree di attività:

1. monitoraggio dell'evoluzione tecnologica (Impresa 4.0), del settore e sue ricadute su riconversione, formazione, riqualificazione e occupazione;
2. avvicendamento generazionale, attività di tutoraggio formativo, alternanza scuola lavoro;
3. lo sviluppo sostenibile, la tutela ambientale e le relazioni con il territorio nel quale gravitano le attività industriali dei settori rappresentati.

Qualora insorgessero problemi per la costituzione o il funzionamento del CBMC, le Parti stipulanti il presente ccnl interverranno per individuare le relative soluzioni.

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

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

Alle riunioni del CBMC, in relazione alle materie all'esame, potranno prendere parte tecnici esterni (es. funzionari o tecnici di servizi pubblici, docenti universitari, ecc.) preventivamente scelti dalle Parti stipulanti il presente ccnl.

-----

## *II. Sistema di relazioni industriali*

### *A) Settore cemento*

1. I risultati delle attività di monitoraggio del Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione (CBMC) saranno oggetto di esame delle Parti stipulanti in apposito incontro a livello nazionale nel corso del quale saranno

altresì fornite, e costituiranno oggetto di specifico esame e di autonome valutazioni delle parti, informazioni complessive riguardanti:

- i dati di aggiornamento annuale sulla struttura del settore e i loro riflessi sull'occupazione;
- le previsioni annuali degli investimenti nel settore, classificati secondo le principali finalità 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.

Con cadenza annuale, su richiesta delle Organizzazioni sindacali competenti, saranno fornite dall'Associazione imprenditoriale stipulante informazioni riguardo gli investimenti significativi previsti sugli impianti, anche coinvolgenti l'occupazione, le trasformazioni produttive, le condizioni ambientali ed ecologiche.

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

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

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

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

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

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

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

- i propri programmi di investimento che comportino diversificazioni produttive e/o significativi ampliamenti o modifiche strutturali degli impianti esistenti;
- eventuali nuovi insediamenti, loro localizzazione e modifiche degli ambienti di lavoro;

- la distribuzione del personale ripartito per categoria (quadri, impiegati, intermedi e operai), per gruppi professionali di classificazione, per tipologia di impiego e per sesso;
- l'andamento complessivo del lavoro straordinario e dei turni di lavoro;
- le assenze dal lavoro;
- l'andamento della fruizione delle ferie e dei permessi per riduzione d'orario ed ex festività;
- l'eventuale ricorso alla CIG ordinaria e straordinaria;
- le attività conferite in appalto.

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

4. Di norma annualmente, tenuti presenti i risultati e le valutazioni svolte tra le Parti a livello nazionale e di cui al precedente punto 1), le direzioni delle Aziende significative - intendendosi per tali quelle che occupino almeno 30 lavoratori dipendenti - che non siano comprese tra quelle di cui al precedente punto 3), daranno, ove richieste, alla R.S.U. nel corso di apposito incontro, con l'eventuale assistenza delle rispettive Associazioni sindacali, informazioni previsionali circa i propri programmi di investimento che com-

portino 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, la distribuzione del personale ripartito per categoria (quadri, impiegati, intermedi, operai), per gruppi professionali di classificazione, per tipologia di impiego e per sesso nonché sull'andamento complessivo del lavoro supplementare e straordinario, dei turni di lavoro, delle assenze dal lavoro, della CIG ordinaria e straordinaria, della fruizione delle ferie e dei permessi per riduzione d'orario ed ex festività.

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. 164/1975 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 Parti convengono che l'Avviso comune tra Federbeton, Feneal – Uil, Filca – Cisl e Fillea – Cgil sulla decarbonizzazione del settore cemento e la transizione ecologica, sottoscritto in data 6 ottobre 2021, diventi un allegato al presente ccnl (Allegato n. 7).

### *B) Settori Calce, Gesso e Malte*

1) I risultati delle attività di monitoraggio del Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione (CBMC) saranno oggetto di esame delle Parti stipulanti in apposito incontro a livello nazionale nel corso del quale saranno altresì fornite, e costituiranno oggetto di specifico esame e di au-

tonome valutazioni delle parti, informazioni complessive riguardanti:

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

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

2) Tenuti presenti i risultati e le valutazioni svolte tra le Parti a livello nazionale e di cui al precedente punto 1) i Gruppi industriali operanti nei settori della calce o del gesso o delle malte – intendendosi per Gruppo Aziende con più di 200 dipendenti e aventi stabilimenti ubicati in almeno due regioni – fornirà alle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente contratto, su richiesta delle stesse, in apposito incontro che sarà tenuto presso la sede della Associazione imprenditoriale, informazioni concernenti:

- l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività aziendale, nonché la sua situazione economica;
- gli investimenti realizzati nel biennio precedente e quelli in programma per il biennio successivo - ripartiti per ampliamenti, nuovi impianti e a fini ambientali;
- la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;
- la distribuzione del personale ripartito per categoria (quadri, impiegati, intermedi e operai), per gruppi professionali di classificazione, per tipologia di impiego e per sesso;
- le decisioni che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti

dell'organizzazione del lavoro e dei contratti di lavoro in essere.

3) Di norma annualmente, tenuti presenti i risultati e le valutazioni svolte tra le Parti a livello nazionale e di cui al precedente punto 1), le direzioni delle Aziende significative - intendendosi per tali quelle che occupino almeno 30 lavoratori dipendenti - che non siano comprese tra quelle di cui al precedente punto 2), daranno, ove richieste, alla R.S.U. nel corso di apposito incontro, con l'eventuale assistenza delle rispettive Associazioni sindacali, informazioni concernenti:

- l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività aziendale, nonché la sua situazione economica;
- gli investimenti realizzati nel biennio precedente e quelli in programma per il biennio successivo ripartiti per ampliamenti, nuovi impianti e a fini ambientali;
- la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;
- la distribuzione del personale ripartito per categoria (quadri, impiegati, intermedi, operai), per gruppi professionali di classificazione, per tipologia di impiego e per sesso;
- le decisioni che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e dei contratti di lavoro in essere.

-----

### *III. Sviluppo sostenibile e Responsabilità sociale d'Impresa*

Le aziende che applicano il presente CCNL si impegnano, ferme restando le rispettive autonomie di iniziativa, ad investire nei processi di transizione energetica, includendo le attività di ricerca e la formazione dei lavoratori, per raggiungere gli obiettivi di riduzione delle emissioni imposti a livello internazionale al fine di tutelare l'occupazione e il sistema industriale del nostro Paese.

1) Le Parti convengono che lo sviluppo sostenibile, inteso come integrazione equilibrata e dinamica delle dimensioni relative alla crescita economica, al rispetto dell'ambiente e alla responsabilità sociale d'impresa, costituisca il modello cui ispirarsi per l'avvio di azioni in grado di perseguire evoluzioni positive e, nel contempo, di rilancio

dell'edilizia e della tutela ambientale.

Le Parti ritengono che la responsabilità sociale d'impresa vada intesa come qualificante valore per l'impresa nei rapporti con i lavoratori, i clienti, i fornitori, il territorio e le istituzioni.

Pertanto l'impresa, inserita in un contesto territoriale, assume con la comunità un rapporto d'interazione diretta, sia nell'impatto delle attività industriali, sia nel corrispondere in modalità virtuosa collaborazione e socializzazione delle problematiche territoriali. Saranno anche studiate forme di "welfare di prossimità" verso associazioni di volontariato sociale che svolgono attività nel territorio.

Le Parti, quindi, si danno atto che le azioni coerenti con i principi della responsabilità sociale d'impresa costituiscono un passo ulteriore rispetto agli obblighi di legge e di contratto.

2) Le Parti convengono, in particolare:

- di porre in atto misure finalizzate alla sostenibilità dei processi produttivi delle Industrie dei Settori, assicurando lo sviluppo delle capacità produttive, la tutela dell'occupazione unitamente alla costruzione di una adeguata e coerente strategia ambientale;
- di adottare una metodologia partecipativa di rapporti, basata sulla trasparenza e completezza degli elementi di informazione, sulla corretta comunicazione e sulla promozione di un positivo clima aziendale.

3) Viene valutato come rilevante che tutti i soggetti interessati, imprese e lavoratori, realizzino comportamenti coerenti con quanto sopra, per confermare la validità di percorsi condivisi in essere e di quelli futuri, relativamente ai temi:

- protezione ambientale e gestione CO<sub>2</sub>;
- utilizzo prodotti e combustibili tradizionali e alternativi;
- salute e sicurezza del personale;
- monitoraggio e reporting delle emissioni;
- impatto sulle comunità locali.

4) Le Parti ritengono che la Responsabilità sociale d'impresa vada intesa come qualificante valore aggiunto per l'impresa e per i suoi rapporti

con i lavoratori, i clienti, i fornitori, il territorio e le istituzioni.

- 5) Le Parti, quindi, si danno atto che il percorso verso la Responsabilità sociale d'impresa costituisce un miglioramento dell'osservanza degli obblighi di legge e di contratto, soprattutto quando esso sia attuato con effettività, trasparenza e verificabilità dei contenuti.
- 6) Per favorire percorsi di approfondimento e per sviluppare un approccio quanto più possibile consapevole e condiviso al tema della Responsabilità sociale, le Parti convengono che, il Comitato Bilaterale dei Materiali da costruzione (CBMC) di cui al punto I del presente articolo contrattuale, predisponga un documento condiviso contenente linee guida dei requisiti minimi per l'attuazione dei principali elementi della Responsabilità sociale d'impresa tenendo conto anche delle raccomandazioni OIL.

## **Art. 2 bis Azioni positive per le pari opportunità e contrasto alle discriminazioni di genere**

Le Parti concordano di affidare al Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione (CBMC) di cui all'art.2 del presente contratto, l'impegno di valutare e proporre azioni volte a garantire le pari opportunità nei settori a cui si applica il presente ccnl, in un'ottica di miglioramento continuo, anche in termini di benessere organizzativo.

L'ambito delle azioni che saranno eventualmente adottate riguarderà la totalità dei lavoratori.

Punto di partenza imprescindibile per la valutazione e l'eventuale pianificazione delle azioni positive, è un'analisi quali-quantitativa del personale in servizio, in particolare per quanto riguarda:

- i livelli di inquadramento;
- i trattamenti retributivi;
- i percorsi di crescita professionale.

Federbeton e Feneal, Filca, Fillea si impegnano ad attivare entro quattro mesi dalla stipula del presente contratto un "Gruppo di studio paritetico", composto da tre rappresentanti datoriali e da tre rappresentanti delle Organizzazioni sindacali, al fine di realizzare l'analisi suddetta,

che sarà proposta alle Parti stipulanti il presente ccnl sulla base dei dati occupazionali al 31/12/2021, dopodiché saranno adottate le azioni che appariranno più urgenti, idonee e coerenti con le finalità della presente norma contrattuale, ivi comprese lo sviluppo della cultura dell'inclusione e della valorizzazione delle diversità, a partire da quelle di genere nonché la pubblicizzazione dei risultati dell'analisi e la descrizione delle eventuali azioni positive adottate.

Al fine di valutare l'inserimento nell'articolato del ccnl in oggetto di normative specificamente destinate al contrasto di illeciti spesso collegati alle discriminazioni di genere (es. molestie sessuali, "mobbing"), il CBMC consulterà - a partire dai Codici di Condotta adottati dalle Aziende dei settori ai quali si applica il presente ccnl - la documentazione utile ad offrire spunti da sviluppare e coordinare con il testo contrattuale.

### *Iniziativa contro la violenza di genere*

Le Parti si impegnano per la diffusione e l'attuazione in tutte le aziende che applicano il presente ccnl dell'"Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro" sottoscritto il 25 gennaio 2016 tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil (Allegato n.8) in attuazione dell'Accordo delle Parti sociali europee del 26 aprile 2007.

In particolare, con riferimento al punto 4 "Prevenire, individuare e gestire i casi di molestie e di violenza" dell'accordo quadro citato, le Parti ribadiscono l'impegno per il sostegno alle vittime di molestie e di violenza nonché l'assistenza alle stesse nel procedimento di reinserimento sia in altre sedi della medesima azienda, se esistenti, che presso altre aziende tramite Federbeton ed il sistema associativo di Confindustria laddove sia organizzativamente possibile.

### **Art. 3 Formazione e crescita professionale**

Le Parti riconoscono concordemente l'importanza della formazione professionale, strumento essenziale per la crescita delle risorse umane nell'attività lavorativa, e di conseguenza, a livello personale.

Le Parti individuano, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità, le seguenti finalità prioritarie da perseguirsi attraverso iniziative di formazione professionale:

- consentire a tutti i lavoratori l'acquisizione di conoscenze specifiche in grado di meglio rispondere alle esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche, organizzative, legislative;
- incentivare i lavoratori ad ampliare e ad accrescere le loro competenze professionali, non solo tecniche, ma anche relazionali, al fine di renderli idonei a cogliere opportunità di sviluppi di carriera all'interno delle aziende;
- rispondere a necessità di aggiornamento ed eventuale riqualificazione dei lavoratori, al fine di prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale allineando le competenze con quelle richieste dal mercato con particolare attenzione a quelle digitali e focalizzate sulla transizione ecologica.

Le Parti, riferendosi alle previsioni delle leggi e degli Accordi Interconfederali in materia di formazione professionale, intendono concordemente delineare le modalità di rapporto con le Istituzioni competenti e con Fondimpresa - Fondo interprofessionale per la formazione continua.

Le Aziende concorderanno in tempi utili con le R.S.U. i piani di formazione, compresi quelli in materia di igiene e sicurezza sul lavoro da sottoporre all'approvazione di Fondimpresa o attivando altri canali di finanziamento come quelli delle Regioni, secondo le modalità previste dalla legge nazionale e dalle norme regionali.

Questi piani di formazione, oltre ai percorsi formativi e alle metodologie didattiche funzionali agli obiettivi, prevederanno le modalità di svolgimento delle iniziative di formazione, nonché quelle di partecipazione delle figure individuate.

Le Parti, al fine di rendere effettivo il confronto tra azienda e R.S.U. sulla definizione dei piani aziendali finanziabili anche da Fondimpresa, concordano di individuare - nell'ambito del coordinamento R.S.U. di ciascun gruppo industriale - fino a tre delegati alla formazione che saranno referenti sulla materia in coerenza con le norme previste per il funzionamento di Fondimpresa e dei fondi interprofessionali per la formazione.

L'azienda consentirà al delegato alla formazione la frequenza a specifici corsi formativi inerenti il ruolo attivabili utilizzando il conto di sistema di Fondimpresa o altri canali di finanziamento, fatte salve le eventuali

esigenze di carattere tecnico e produttivo.

Ai delegati alla formazione, per l'espletamento dei propri compiti e funzioni, viene riconosciuto un monte/anno complessivo di 12 ore di permessi retribuiti. Le ore non usufruite nel corso dell'anno di riferimento non potranno essere utilizzabili l'anno successivo.

In assenza di organismi nazionali di coordinamento, in tema di formazione, le R.S.U. dovranno essere coinvolte nell'informativa aziendale.

Il Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione (CBMC) di cui all'art. 2 del presente contratto, ha il compito di costituire il "Dossier sulla formazione nei settori rappresentati", raccogliendo dalle aziende copia dei piani di formazione concordati, anche al fine di proporre alle realtà di impresa meno strutturate, le esperienze acquisite, se del caso rimodulate alle specifiche esigenze formative.

Il *Dossier* sulla formazione sarà realizzato nel rispetto delle normative nazionali e comunitarie in materia di tutela della "privacy", e non potrà essere oggetto di diffusione, nemmeno parziale, al di fuori dei settori cui si applica il presente contratto.

È altresì affidato al CBMC il compito di monitorare l'evoluzione della normativa in materia di formazione professionale, a livello comunitario, nazionale e regionale, al fine di tenere aggiornate le Parti sulle opportunità di finanziamento, e l'eventuale introduzione e sviluppo di nuovi strumenti di formazione.

Il CBMC potrà essere investito dalle Parti di ulteriori compiti in materia di formazione professionale, quali ad esempio lo studio di linee guida per un piano di formazione di base destinato agli addetti dei settori cui si applica il presente contratto.

#### **Art. 4 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 sulla opportunità che, in presenza di crisi e di ne-

cessità di riorganizzazione e ristrutturazione, gli ammortizzatori sociali siano utilizzati in modo da contenere il ricorso alle misure previste nei casi sopra indicati.

Le Parti concordano altresì che, in appositi incontri a livello aziendale o di Gruppo, siano sviluppati confronti per verificare, nella unità produttiva interessata alle misure sopra citate, la possibilità di reinternalizzare lavorazioni affidate in appalto, al fine di salvaguardare i livelli occupazionali della unità produttiva stessa.

### **Art. 5 Appalti**

Le Parti concordano che i lavori e i servizi dati in appalto debbano rigorosamente rispecchiare 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.

In queste situazioni la Direzione aziendale e la R.S.U. si incontreranno per approfondire i casi specifici e valutare eventuali soluzioni alternative.

Le Aziende informeranno trimestralmente per iscritto, la R.S.U. sulla natura delle attività conferite in appalto, sui nominativi delle imprese appaltatrici e relativi contratti collettivi nazionali di lavoro applicati sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale e sulla prevedibile durata dei lavori dati in appalto. Su richiesta della R.S.U. 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 a esse derivanti dalle norme di legge, assicurative, previdenziali, di igiene del lavoro e di sicurezza del lavoro, nonché dei rispettivi contratti di lavoro sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Le Aziende informeranno la R.S.U. sulle date di scadenza dei contratti di appalto.

## **Art. 6 Tutela salute dei lavoratori e tutela ambientale – Prevenzione e sicurezza sul lavoro**

### *A) Tutela salute dei lavoratori e tutela ambientale*

1. Le Parti, concordano di istituire a far data dal 1° febbraio 2008 il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, Salute e Ambiente (RLSSA) che subentra al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) nella titolarità dei diritti del ruolo e delle attribuzioni previste dal D. Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni e dalla precedente regolamentazione di cui al c.c.n.l. 5 marzo 2004.

I lavoratori in tutte le unità produttive all'atto della elezione delle R.S.U. eleggono, tra i componenti le R.S.U., il R.L.S.S.A. nei seguenti numeri:

- 1 (uno) rappresentante nelle unità produttive che occupano da 16 a 200 dipendenti;
- 3 (tre) rappresentanti nelle unità produttive che occupano da 201 a 1000 dipendenti;
- 6 (sei) rappresentanti nelle unità produttive che occupano oltre 1000 dipendenti.

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

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

Nella comunicazione scritta alla Direzione aziendale, di cui all'art. 15 (Rappresentanza sindacale unitaria – R.S.U.) comma 5 del presente contratto, verrà data indicazione espressa dei nominativi dei componenti delle R.S.U. eletti R.L.S.S.A..

2. Fermo restando che al R.L.S.S.A. sono attribuite le prerogative previste

dalle vigenti disposizioni di legge e in particolare dall'art. 50 del D. Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, le Parti riconoscono che l'attività del R.L.S.S.A in materia di sicurezza, salute e ambiente deve rispondere a criteri di partecipazione, condivisione degli obiettivi e collaborazione per il loro raggiungimento. A tal fine l'Azienda assicurerà la necessaria informazione /formazione del R.L.S.S.A., in particolare sui seguenti temi:

- tutela dell'ambiente;
- programmi di miglioramento delle prestazioni ambientali;
- sviluppo di sistemi di gestione che rispondano ai requisiti previsti a livello internazionale (ISO 14001, EMAS, OHSAS 18001/45001).

Il R.L.S.S.A., oltre ai permessi retribuiti di cui al successivo comma potrà utilizzare:

- 24 ore annue retribuite aggiuntive, per le cementerie a ciclo completo;
- 16 ore annue retributive aggiuntive per tutte le altre unità produttive del cemento, nonché per i settori calce, gesso e malte.

Le ore indicate nel comma precedente, sono riconosciute per sviluppare e ampliare la formazione sulle seguenti materie o su quanto si riterrà necessario in coerenza con le finalità del ruolo, per almeno:

- 4 ore annue sulle tematiche dell'impatto ambientale e delle rilevazioni dei fattori inquinanti;
- 4 ore annue sulle tematiche della prevenzione dei disastri ambientali;
- 8 ore annue sulle tematiche della gestione dei rapporti con Istituzioni, Associazioni, Enti di controllo, ecc..

3. Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50, comma 1, del D. Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni nonché per la partecipazione ad iniziative formative concernenti la materia dell'igiene e sicurezza del lavoro, attuate con gli strumenti e nelle forme di cui alla parte II, pt.2 3) dell'accordo interconfederale 12 dicembre 2018 (organi paritetici territoriali), le Aziende metteranno a disposizione dei R.L.S.S.A. un monte ore di permessi retribuiti pari a:

- 48 ore annue nelle unità produttive che occupano da 16 a 100 dipendenti;

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

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

Per l'espletamento dei compiti previsti dall' art. 50 comma 1, del D. Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, nonché da quanto previsto dal sesto comma del presente Punto 3, gli R.L.S.S.A. potranno disporre del tempo strettamente necessario senza pregiudizio né della retribuzione né dei permessi retribuiti come sopra definiti e loro spettanti.

Detti permessi assorbono, fino a concorrenza, quanto già concesso in sede aziendale allo stesso titolo. Oltre ai permessi retribuiti di cui sopra i R.L.S.S.A. potranno avvalersi, per l'espletamento dei compiti loro affidati, anche dei permessi retribuiti spettanti alle R.S.U.. In tal caso la richiesta per la fruizione dei relativi permessi sarà effettuata dalla R.S.U. secondo le modalità fissate per i permessi spettanti alla R.S.U. e di cui all'art. 15 (Rappresentanza sindacale unitaria – R.S.U.) del presente contratto indicando il/i nominativo/i del/i beneficiario/i.

La Direzione aziendale, il R.L.S.S.A. e la R.S.U. si incontreranno annualmente, un mese prima della riunione periodica prevista dalla norma di legge, al fine di verificare congiuntamente eventuali temi di comune interesse che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori, nonché sull'ambiente, da sviluppare nella predetta riunione periodica.

Il R.L.S.S.A., fatte salve le competenze e i compiti previsti dall'art. 50 del D. Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, assume le seguenti prerogative:

- presenza alle rilevazioni ambientali dei fattori di rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori nonché alla trascrizione dei risultati nel documento sulla valutazione dei rischi di cui al comma 1 punto a) dell'art. 17 del D. Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni;

- è consultato sulle iniziative aziendali di informazione/formazione dei lavoratori in materia di sicurezza e di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali di cui al comma 1 punto d) dell'art. 37 del D. Lgs. n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni;
- è consultato sulle innovazioni tecnologiche che abbiano riflesso sulla sicurezza e la tutela ambientale nell'ambiente di lavoro ed è coinvolto nella definizione dei mezzi e delle procedure di prevenzione da adottare nel caso di impiego di una nuova sostanza che comporti potenziali rischi;
- riceve informazioni sulle procedure di prevenzione in caso di utilizzo nel ciclo produttivo dei residui classificati come tossici e nocivi ai sensi della specifica normativa in materia;
- riceve informazioni sulle procedure per lo smaltimento dei rifiuti industriali di cui al Decreto Legislativo n. 152 del 3 aprile 2006 e successive modifiche e integrazioni;
- è consultato per la realizzazione di programmi di prevenzione e di sicurezza predisposti dall'Azienda.

Nella riunione periodica, oltre ai temi stabiliti dall'art. 35 del D. Lgs n. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, l'Azienda fornirà informazioni riguardo ad aspetti ambientali significativi.

Per le visite ai luoghi di lavoro il R.L.S.S.A., contestualmente alla richiesta delle ore di permesso necessarie, preavverte la Direzione aziendale per la loro effettuazione unitamente al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione ovvero ad addetto da questi incaricato, presente nell'unità produttiva. In presenza di situazioni di oggettiva gravità ed emergenza, fermo restando l'obbligo del preavviso alla Direzione aziendale, il R.L.S.S.A., in caso di dichiarato impedimento della stessa Direzione aziendale, potrà effettuare da solo la visita al luogo di lavoro interessato dall'emergenza. Le visite avranno luogo compatibilmente con le esigenze produttive. Per quanto non espressamente richiamato dal presente articolo, si fa riferimento a quanto contenuto nell'Accordo Interconfederale sulla Rappresentanza e Pariteticità in materia di Salute e Sicurezza sottoscritto in data 12 dicembre 2018 da Confindustria, Cgil, Cisl e Uil.

## ***B) Prevenzione e sicurezza sul lavoro***

1. Le Parti convengono sulla necessità di evitare, correggere ed eliminare le

condizioni ambientali nocive o insalubri e, a tal fine, per quanto riguarda i valori-limite dei fattori di nocività di origine chimica, fisica e biologica fanno riferimento ai livelli previsti dalle norme nazionali, comunitarie ovvero, in assenza di dette norme, dalle tabelle dell'*American Conference of Government Industrial Hygienists* nella traduzione del testo in lingua inglese a cura dell'Associazione Italiana degli Igienisti Industriali.

2. Potranno essere affidate ai servizi di igiene ambientale e medicina del lavoro delle Aziende Sanitarie Locali di cui all'art. 14 legge 833/1978, o ad Istituti o Enti qualificati di diritto pubblico scelti di comune accordo tra Direzione aziendale e R.L.S.S.A. (Rappresentante dei Lavoratori della Sicurezza Salute ed Ambiente) le rilevazioni ambientali dei fattori di rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori.
  - Gli oneri per il complesso degli interventi degli Enti qualificati di diritto pubblico scelti di comune accordo tra Direzione aziendale e R.L.S.S.A. 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.
  - Le rilevazioni avverranno di regola ad intervalli non superiori a 24 mesi dalle conclusioni delle precedenti o in occasione di modifiche del processo produttivo ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori e comunque in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
  - I risultati delle rilevazioni di cui sopra, unitamente ai dati degli infortuni, su richiesta del R.L.S.S.A o delle R.S.U., formerà oggetto di esame congiunto nel corso di apposito incontro con la Direzione aziendale. Al suddetto incontro potranno prendere parte anche tecnici che hanno effettuato le rilevazioni.
3. I risultati delle rilevazioni ambientali dei fattori di rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori – fermo restando quanto previsto dall'art. 2105 cod. civ. – saranno inseriti nel documento sulla valutazione dei rischi di cui al comma 1. a) dell'art. 17, del D. Lgs. 81/2008 e successive modifiche e integrazioni, conservato in stabilimento a cura della Direzione per consultazione e fornito in copia su richiesta del R.L.S.S.A..
4. Le Aziende raccoglieranno le statistiche afferenti le assenze, per re-

parti di lavoro, dovute ad infortunio, malattia o malattia professionale e saranno conservate in stabilimento a cura della Direzione per consultazione e forniti in copia, su richiesta, all'R.L.S.S.A..

5. I lavoratori saranno sottoposti alle visite mediche preventive e periodiche previste dalle leggi, nonché a quelle che si ritenessero obiettivamente necessarie a seguito dei risultati delle rilevazioni ambientali dei fattori di rischio. Dei risultati degli accertamenti clinici e strumentali effettuati sarà data notizia al R.L.S.S.A. in forma anonima collettiva e per suo tramite alle R.S.U.. Gli accertamenti medico-radio- grafici 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 R.L.S.S.A.. Ove dette visite evidenziassero la necessità di accertamenti specialistici o radiografici, questi saranno effettuati a carico dei competenti Istituti assicurativi e previdenziali.
6. Viene istituita la cartella sanitaria e di rischio del lavoratore, custodita dall'Azienda presso l'unità produttiva che ne consegna copia al lavoratore al momento della risoluzione del rapporto di lavoro o quando lo stesso ne fa richiesta, sul quale saranno registrati i risultati degli accertamenti di cui sopra nonché i dati di:
  - eventuali visite di assunzione;
  - visite periodiche effettuate dall'Azienda per obbligo di legge;
  - controlli effettuati dai servizi ispettivi degli Istituti previdenziali a norma del secondo comma dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300;
  - visite di idoneità effettuate da Enti pubblici o da Istituti specializzati di diritto pubblico a norma del terzo comma dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970 n. 300;
  - infortuni sul lavoro;
  - assenze per malattia e infortunio.
7. Per l'igiene nei luoghi di lavoro e la prevenzione infortuni si fa riferimento alle norme generali e ai regolamenti speciali che disciplinano tale materia, in particolare per quanto riguarda la fornitura dei dispositivi di protezione individuale e collettiva, l'approvvigionamento dell'acqua potabile negli stabilimenti, l'istituzione di bagni, docce e spogliatoi.

8. Le Aziende provvedono e assicurano, in particolare in fase di assunzione e con aggiornamenti periodici durante il rapporto di lavoro, nell'ambito delle unità produttive, ivi comprese le miniere e le cave, che ciascun lavoratore riceva un'adeguata formazione e informazione non inferiore a quella prevista dagli articoli 36 e 37 del D. Lgs. 81/2008 e dall'Accordo Stato/Regioni del 21 dicembre 2011 e successive modifiche e integrazioni con l'ausilio, se del caso, di appositi supporti a stampa:

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

9. Le Aziende - al fine di garantire la massima comprensione dei concetti di sicurezza nei luoghi di lavoro, per i lavoratori stranieri che non conoscono perfettamente la lingua italiana -assicureranno corsi obbligatori da effettuare entro tre mesi dall'assunzione e forniranno documentazione informativa nella lingua di provenienza.

10. Le Aziende, nell'organizzare le attività lavorative della giornata, settimana o turno, in reparto o intera unità produttiva con la possibile presenza di un solo addetto, garantiranno i livelli minimi di sicurezza previsti dagli articoli 18 comma 1 lett. t), 43, 45 e 46 del D. Lgs 81/2008.

### *C) Sicurezza nelle manutenzioni e negli appalti*

Si ritiene che la realizzazione di un corretto sistema di gestione integrato salute – sicurezza - ambiente deve comprendere anche le attività del personale delle imprese appaltatrici che operano nel sito.

L'attività di manutenzione, collegata al mantenimento della sicurezza ed efficienza degli impianti, anche quando queste attività siano affidate ad imprese terze, fa parte del sistema integrato di gestione salute - sicurezza - ambiente e come tale è oggetto di confronto tempestivo e coinvolgimento dell'R.L.S.S.A..

Il tema della sicurezza per le attività appaltate rappresenta un valore condiviso che riguarda tutti i soggetti presenti nei siti produttivi e consente di conciliare l'interesse preminente per la sicurezza delle persone,

la salvaguardia dell'integrità degli impianti e la tutela dell'ambiente.

-----

Le Parti si danno atto che i diritti derivanti ai R.L.S.S.A. dalla presente regolamentazione realizzano le finalità previste dall'art. 9 della legge 300/1970, in materia di ricerca, elaborazione ed attuazione delle misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori.

Per tutto quanto non espressamente disciplinato nei punti A) e B) del presente articolo si fa riferimento all'accordo interconfederale 12 dicembre 2018 e, per quanto riguarda la designazione e/o elezione del R.L.S.S.A., sempre che i lavoratori non abbiano ancora provveduto alla data di entrata in vigore del presente ccnl, all'accordo 22/11/1995 punto 3, sottoscritto dalle parti stipulanti il presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

-----

D)

Le Parti nel condiviso obiettivo di assicurare, nel rispetto delle norme di legge e regolamentari, la miglior tutela della sicurezza nei luoghi di lavoro, convengono di affidare all'attività del Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione (CBMC) di cui all'art. 2 del presente ccnl, il perseguimento dei seguenti obiettivi comuni:

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

Inoltre, allo scopo di dare un contributo di conoscenza e suggerimenti

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

In occasione della prima sessione della anzidetta informativa di settore sulla sicurezza le parti esamineranno la possibilità di estendere le rilevazioni di parte imprenditoriale, da portare al tavolo delle valutazioni congiunte, alle tipologie di infortunio e alle aree di rischio con l'obiettivo di individuare eventuali iniziative di informazione, sensibilizzazione e formazione di cui la parte imprenditoriale potrà farsi carico nel quadro degli indirizzi generali di settore per il rafforzamento della prevenzione.

-----

E)

Considerato che l'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO/BIT) ha istituito la Giornata Mondiale per la salute e sicurezza sul lavoro che si svolge il 28 aprile di ogni anno, Federbeton e Feneal, Filca e Fillea concordano di attivare, nell'ambito dell'evento annuale citato, la "Giornata della sicurezza dei settori cemento, calce, gesso e malte".

Pertanto la "Giornata della sicurezza dei settori cemento, calce, gesso e malte" sarà operativa a partire dal 28 aprile 2022.

A tale riguardo, le Parti nel ribadire l'importanza dell'adesione a questa iniziativa assicureranno un comune impegno affinché le aziende nelle diverse unità produttive attivino progetti anche informativi e formativi comuni nonché possibili iniziative pubbliche con le strutture sindacali territoriali concernenti, a titolo esemplificativo, la sicurezza sul lavoro e la prevenzione degli infortuni nei settori di riferimento allo scopo di promuovere la cultura della sicurezza e della prevenzione in tutti i luoghi di lavoro e consolidare l'esigenza del miglioramento continuo quali valori e obiettivi condivisi a tutti i livelli.

-----

Le Parti convengono che il Verbale di Avviso comune per l'adozione nei

luoghi di lavoro delle imprese dei settori dell'industria del cemento, calce, gesso e malte di misure preventive anticontagio idonee a garantire la ripresa in sicurezza dell'attività produttiva sottoscritto in data 24 aprile 2020 diventi un allegato al presente ccnl (Allegato n.9).

### **Art. 7 Trasferimento - Trasformazione - Cessazione o fallimento di Azienda**

Ferme restando le vigenti disposizioni di legge, la trasformazione in qualsiasi modo dell'Azienda non risolve 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. 10 Accordi interconfederali**

Gli accordi stipulati dalla Confindustria con le Confederazioni dei lavoratori Cgil, Cisl e Uil, anche se non esplicitamente richiamati, si considerano parte integrante del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, sempreché questo non disponga diversamente, nei limiti della rispettiva competenza e rappresentanza.

### **Art. 11 Inscindibilità delle disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro e condizioni di miglior favore**

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

Ferma restando la inscindibilità di cui sopra, le parti, col presente contratto collettivo nazionale di lavoro, 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. 12 Estensione di contratti stipulati con altre Associazioni**

Qualora le Organizzazioni dei lavoratori, firmatarie del presente contratto collettivo nazionale di lavoro, dovessero - con altre Associazioni di datori di lavoro o di artigiani - concordare condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro, 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 presso Organizzazioni aderenti alla Confindustria.

## **Art. 13 Reclami e controversie – Procedura di conciliazione e di arbitrato irrituale**

A) Qualora uno dei soggetti destinatari del presente contratto collettivo nazionale di lavoro intende proporre in giudizio una domanda relativa al rapporto disciplinato dal ccnl, si avvarrà della procedura di conciliazione di seguito prevista in applicazione delle disposizioni di cui al D. Lgs. 31 marzo 1998 n. 80. Chi intende agire giudizialmente promuove la procedura di conciliazione tramite l'Associazione cui aderisce o conferisce mandato con richiesta sottoscritta, che l'Associazione farà pervenire alla controparte tramite l'Organizzazione che la rappresenta con lettera raccomandata con avviso di ricevimento.

1. La richiesta deve contenere l'indicazione delle parti, l'oggetto della controversia con l'esposizione dei fatti e delle ragioni poste a fondamento della pretesa, l'indicazione del luogo dove devono essere fatte le comunicazioni inerenti alla procedura.
2. La Organizzazione che rappresenta la parte attrice, contestualmente all'invio alla controparte della lettera del proprio rappresentato di cui al punto A), chiederà la costituzione della Commissione sindacale di conciliazione che è composta da un rappresentante della Organizzazione sindacale alla quale il lavoratore aderisce o conferisce mandato speciale e da un rappresentante dell'Associazione degli industriali cui l'impresa aderisce o conferisce mandato speciale, designato previa intesa con l'Associazione degli industriali stipulante il presente ccnl. Le funzioni di Segreteria della Commissione saranno svolte presso l'anzidetta Associazione degli industriali.

3. I rappresentanti designati dalle parti si riuniscono entro 20 giorni dalla comunicazione della richiesta di procedere all'esame della controversia e al tentativo di conciliazione.
  4. Il tentativo di conciliazione viene svolto con libertà di forme, anche in più riunioni, e deve esaurirsi entro 60 giorni dalla data di cui al precedente punto 3).
  5. Se la conciliazione ha esito positivo, si redige processo verbale ai sensi e per gli effetti dell'art. 411, 3° comma, c.p.c. e il verbale di avvenuta conciliazione è depositato presso la Direzione Provinciale del Lavoro a cura della Segreteria. La sottoscrizione del verbale rende inoppugnabile la conciliazione la quale acquista efficacia di titolo esecutivo con l'osservanza di quanto previsto dall'art. 411 c.p.c..
  6. Se la conciliazione non riesce si redige processo verbale che contiene le posizioni delle parti e le ragioni del mancato accordo. Di tali ragioni il giudice terrà conto ai fini della determinazione delle spese del successivo giudizio. Nel verbale di mancata conciliazione le parti possono indicare la soluzione anche parziale sulla quale concordano, precisando, quando è possibile, l'ammontare del credito non controverso del lavoratore. In questo ultimo caso il processo verbale acquista efficacia di titolo esecutivo, osservate le disposizioni di cui all'art. 411 c.p.c..
  7. Copia dei verbali di conciliazione o di mancato accordo è rilasciata alle parti contestualmente alla sottoscrizione.
  8. Eventuali questioni interpretative e/o applicative della presente procedura sono demandate all'esame e alla decisione delle parti stipulanti il contratto collettivo nazionale di lavoro.
- B) In caso di vertenza insorta senza che sia ancora maturata l'intenzione di agire in giudizio e il lavoratore si sia rivolto all'R.S.U. o ad una Organizzazione Sindacale firmataria del presente contratto, la questione potrà essere oggetto di tentativo di conciliazione in sede sindacale, ai sensi dell'art. 2113 cod. civile e degli artt. 409, 410, 411 e 412-ter del c.p.c..

Nel corso della procedura di conciliazione, per instaurare la quale non

sono richieste specifiche formalità, al lavoratore sarà assicurata effettiva assistenza dall'Organizzazione Sindacale, e nel verbale di conciliazione (che dovrà comunque contenere tutti gli elementi di cui all'art. 410 del codice di procedura civile) ne sarà dato esplicitamente atto.

C) Se il tentativo di conciliazione non riesce o comunque è decorso il termine per l'espletamento della procedura conciliativa, le parti possono concordare di deferire la risoluzione della controversia alla decisione del Collegio arbitrale istituito a cura delle Organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori e dei datori di lavoro stipulanti il presente contratto.

1. Il Collegio, che resterà in carica per la durata del presente contratto, è rinnovabile. Esso è composto da 3 componenti di cui due designati, rispettivamente, dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti e dalla Organizzazione imprenditoriale stipulante ed il terzo, con funzioni di Presidente, scelto di comune accordo dalle predette parti. In caso di mancato accordo sulla designazione del terzo componente, quest'ultimo sarà sorteggiato tra i nominativi compresi in apposita lista di nomi non superiore a sei, preventivamente concordata o, in mancanza di essa, sarà designato, su richiesta di una delle Parti stipulanti, dal Presidente del Tribunale di Roma.

Alla designazione del supplente del Presidente si procederà con gli stessi criteri adottati per la scelta di quest'ultimo.

Il Collegio ha sede presso gli uffici della Organizzazione imprenditoriale che provvederà a svolgere anche le funzioni di segreteria del Collegio, ma potrà riunirsi anche altrove previo accordo tra le Organizzazioni stipulanti.

2. Le spese relative al Collegio, intendendosi per tali quelle afferenti alla partecipazione alle riunioni del Presidente, saranno ripartite al 50% fra le parti in causa. Le spese sostenute per gli altri componenti il Collegio restano a carico delle rispettive parti in causa.

3. La richiesta di devoluzione della controversia al Collegio arbitrale deve contenere l'indicazione della parte istante, l'elezione di domici-

lio presso la segreteria del Collegio e l'esposizione dei fatti.

Tale richiesta sarà inviata dall'interessato, a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, alla segreteria del Collegio, tramite l'Organizzazione sindacale di appartenenza, entro il termine di 30 giorni che decorre dal giorno del rilascio del verbale di esito negativo dell'obbligatorio tentativo di conciliazione o dal giorno di scadenza del periodo entro il quale poteva essere esperito il tentativo medesimo.

Copia della richiesta dovrà altresì essere contemporaneamente trasmessa, a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento, alla controparte datoriale, la quale potrà a sua volta aderire alla richiesta medesima con comunicazione alla Segreteria del Collegio, entro 30 giorni.

Richiesta e adesione dovranno contenere la dichiarazione scritta degli interessati di accettazione dei nominativi del Collegio giudicante, come pure il conferimento al medesimo Collegio del potere di decidere secondo equità.

4. L'eventuale istruttoria della controversia si svolgerà in forma prevalentemente orale, secondo le modalità che saranno fissate dal Collegio nella prima riunione.

Il Collegio potrà liberamente interrogare le parti interessate, nonché le persone che risultino informate dei fatti.

Le Parti potranno essere assistite da Organizzazioni sindacali e/o da legali di fiducia.

Nei termini perentori fissati dal Collegio, le parti potranno depositare presso la segreteria documenti, memorie e repliche.

5. Il Collegio dovrà emettere il lodo entro sessanta giorni, che decorrono dalla data di ricevimento, da parte della segreteria, della comunicazione riguardante l'adesione alla richiesta di devoluzione della controversia al Collegio arbitrale.
6. Il lodo è deliberato a maggioranza di voti degli arbitri ed è redatto per iscritto.

Esso è comunicato, tramite la segreteria, alle parti in giudizio ed è esecutivo, previa osservanza delle regole stabilite dal secondo comma dell'art. 412 quater c.p.c..

7. Per quanto riguarda l'impugnazione ed esecutività del lodo arbitrale si rinvia alle norme di legge.

### *Dichiarazione a verbale*

Nel caso di sopravvenienza di un accordo interconfederale sulla materia di cui al presente articolo, le Parti si incontreranno per esaminare l'opportunità di armonizzare le due discipline.

### **Art. 14 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, tenuto conto di quanto previsto dagli accordi interconfederali del 25 gennaio 1990 e 23 luglio 1993, 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 R.S.U.. In particolare, qualora la controversia abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali, di legge, nonché l'informazione di cui alla prima parte del contratto, a richiesta di una delle parti aziendali, l'esame avverrà con l'intervento delle Organizzazioni stipulanti.

### **Art. 15 Rappresentanza sindacale unitaria (R.S.U.)**

In applicazione dell'Accordo interconfederale 10 gennaio 2014 (Testo Unico sulla Rappresentanza), in ciascuna unità produttiva con più di 15 dipendenti la Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil assumono l'iniziativa per la costituzione della Rappresentanza sindacale unitaria (R.S.U.).

Alla condizione che abbiano espresso formale adesione al citato accordo interconfederale, l'iniziativa per la costituzione della R.S.U. può essere assunta anche dalle altre Organizzazioni sindacali firmatarie del ccnl ovvero dalle Organizzazioni di cui alla Parte seconda, Sezione seconda, punto 1 (ambito ed iniziativa per la costituzione) del predetto accordo interconfederale.

Il numero dei componenti la R.S.U. è pari a:

- 3 componenti nelle unità produttive che occupano da 16 a 100 dipendenti;
- 4 componenti nelle unità produttive da 101 a 150 dipendenti;
- 5 componenti nelle unità produttive da 151 a 200 dipendenti;
- 6 componenti nelle unità produttive da 201 a 300 dipendenti;
- 7 componenti nelle unità produttive da 301 a 450 dipendenti;
- 8 componenti nelle unità produttive da 451 a 600 dipendenti;
- 9 componenti nelle unità produttive oltre 600 dipendenti.

I nominativi dei componenti la R.S.U., eletti e/o designati, saranno comunicati per iscritto alla Direzione aziendale a cura delle rispettive Organizzazioni sindacali dei componenti la R.S.U., per il tramite dell'Associazione industriale territorialmente competente.

I componenti la R.S.U. subentrano alla RSA e ai loro dirigenti di cui alla legge n. 300/1970 nella titolarità di diritti e tutele, agibilità sindacali, compiti di tutela dei lavoratori e nell'esercizio delle funzioni a essi spettanti per effetto delle disposizioni di legge e di contratto.

La R.S.U. e le Organizzazioni sindacali di categoria dei lavoratori sono titolari della funzione di contrattazione aziendale come stabilito dall'accordo interconfederale 9 marzo 2018 (Contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva) e per contratto collettivo nazionale di lavoro.

Il monte/anno di permessi di 2 ore per ogni dipendente in forza presso l'unità produttiva al 1° gennaio di ciascun anno, già previsto dall'art. 31 del ccnl 31 gennaio 1991, a decorrere dal 1° gennaio 2024, viene aumentato a 2,5 ore per ogni dipendente e viene ripartito come segue:

- per l'espletamento dei propri compiti e funzioni la R.S.U. disporrà dei permessi retribuiti di cui all'art. 23 della legge n. 300/1970;
- la Feneal - Uil, Filca - Cisl e Fillea - Cgil, titolari delle ore di permessi retribuiti aggiuntive rispetto a quanto previsto dal citato art. 23, trasferiscono alla R.S.U. una quota dei predetti permessi aggiuntivi pari al 70%.

La R.S.U. comunicherà alla Direzione aziendale il nominativo del respon-

sabile per la gestione amministrativa del monte ore come sopra definito e a essa attribuito.

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 R.S.U., e comunicheranno alle Direzioni aziendali la regolamentazione da esse definita e il nominativo del responsabile per la gestione amministrativa del predetto monte ore.

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

Ferma restando l'eleggibilità di operai, intermedi, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva, possono essere candidati anche i lavoratori addetti all'unità produttiva assunti con contratti di lavoro a termine la cui scadenza comporti una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a 6 mesi alla data delle elezioni.

Le operazioni connesse con l'elezione della R.S.U. saranno svolte nel rispetto delle esigenze dell'attività produttiva. Allo scopo saranno presi opportuni accordi con la Direzione aziendale, in particolare per il luogo e il calendario della votazione.

I componenti della Commissione elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale, i componenti sindacali del Comitato provinciale dei garanti, di cui ai punti 5, 8, 13 e 20, parte seconda - sezione terza - dell'accordo interconfederale 10 gennaio 2014, qualora in forza all'unità produttiva dovranno espletare il loro incarico al di fuori dell'orario di lavoro oppure, in via eccezionale, anche durante l'orario di lavoro utilizzando, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art. 23 legge n.300/1970.

La Direzione aziendale fornirà l'elenco dei dipendenti con diritto di voto indicando l'incidenza delle varie categorie.

La R.S.U. decade dal mandato ricevuto: alla scadenza dei 3 anni dalla data delle elezioni; qualora si verifichi il superamento della quota di so-

stituzione prevista dall'accordo interconfederale 10 gennaio 2014 (parte seconda, sezione seconda, punto 6); in presenza di atto di revoca posto in essere attraverso la raccolta di firme certificate tra i lavoratori in numero superiore al 50% degli aventi diritto al voto.

Le Organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19 della legge n. 300/1970, firmatarie del vigente ccnl o comunque aderenti alla disciplina dell'accordo interconfederale 10 gennaio 2014, che partecipano alla procedura di elezione della R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi della norma sopra richiamata e cessa l'attività del Consiglio di Fabbrica ove esistente.

La Direzione Aziendale comunicherà mensilmente all'INPS, tramite Uniemens, la rilevazione delle deleghe a favore delle Organizzazioni sindacali.

### **Art. 16 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 (ex premio di produzione compreso<sup>1</sup>), durante l'orario di lavoro.

Le assemblee - che potranno riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi - saranno indette singolarmente o congiuntamente dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto o dalle R.S.U., 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.

---

*1 Vedi nota 5, art. 51 Premio di risultato a pag.125*

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 turni 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 retribuite.

Tali assemblee saranno tenute, ove possibile, all'interno della Azienda.

Restano salve eventuali condizioni di miglior favore in atto.

### **Art. 17 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, rispettivamente, dell'art. 31 della legge 20 maggio

1970, n. 300 e della legge 3 agosto 1999, n. 265 alla quale si fa rinvio anche per il regime dei permessi a favore di lavoratori chiamati a ricoprire cariche pubbliche elettive.

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

È 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,  
del gesso e delle malte*

Per l'applicazione del presente articolo ai dipendenti dalle Aziende esercenti la produzione della calce, del gesso e delle malte, il terzo comma 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. 18 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.

La Direzione Aziendale esporrà nella propria bacheca le comunicazioni che il Fondo di Previdenza Complementare e il Fondo di assistenza sanitaria integrativa diffonderanno periodicamente, per informare e aggiornare i lavoratori.

## **Art. 19 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 allo 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.

Le Organizzazioni dei datori di lavoro stipulanti prendono atto della dichiarazione suddetta.

## **Art. 20 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 D. Leg. C.P.S. 29 luglio 1947, n. 804 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 e organizzativo.

## DISCIPLINA COMUNE

### **Art. 21 Periodo di prova**

A partire dal 1° maggio 2013 i periodi di prova sono i seguenti:

- 6 mesi per i lavoratori appartenenti all'area direttiva;
- 4 mesi per quelli appartenenti all'area concettuale;
- 3 mesi per quelli appartenenti all'area specialistica;
- 1 mese per quelli appartenenti all'area qualificata ed esecutiva.

Saranno esentati dal periodo di prova i lavoratori che lo abbiano già superato presso la stessa azienda e per le stesse mansioni.

Tale periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione.

Durante il periodo di prova, la retribuzione non potrà essere inferiore al minimo tabellare più l'indennità di contingenza e l'elemento distinto della retribuzione (EDR) previsti per l'Area e il Livello 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.

In caso di licenziamento o 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.

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

### **Art. 22 Assunzione – Documenti**

L'assunzione dei lavoratori avverrà a norma delle disposizioni di legge.

All'atto dell'assunzione l'Azienda è tenuta a comunicare al lavoratore per iscritto:

- data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato;
- la tipologia del contratto di assunzione;

- categoria e inquadramento assegnato ai sensi dell'art. 29 (Classificazione del personale) e mansioni cui normalmente deve attendere;
- trattamento economico iniziale;
- durata dell'eventuale periodo di prova;
- località di svolgimento del lavoro;
- l'indicazione dell'applicazione del presente Contratto collettivo nazionale di lavoro;
- tutti gli altri eventuali dati previsti da norme di legge.

Le informazioni circa la durata delle ferie, l'orario di lavoro e i termini di preavviso in caso di recesso possono essere effettuate mediante rinvio alle norme del ccnl applicato al lavoratore.

All'atto dell'assunzione sarà fornita al lavoratore:

- la modulistica riguardante l'iscrizione a Concreto "Fondo nazionale pensione complementare" (scheda informativa e modulo di adesione) di cui all'art. 61 (Benessere organizzativo);
- la modulistica riguardante l'iscrizione obbligatoria, superato il periodo di prova, al Fondo di assistenza sanitaria integrativa – fondo Altea di cui all'art. 61 (Benessere organizzativo);
- i moduli relativi al trattamento dei dati personali, ed ogni altra modulistica prevista dagli obblighi di legge;
- copia in formato digitale del ccnl vigente, a partire dal mese successivo a quello in cui sarà reso disponibile il testo a stampa.

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

- carta d'identità o documento equivalente;
- la documentazione relativa alle assicurazioni sociali obbligatorie ove ne sia già provvisto;
- certificato di residenza di data non anteriore a tre mesi (l'interessato dovrà comunicare anche l'eventuale domicilio, ove questo sia diverso dalla residenza);
- il certificato degli studi compiuti, ove richiesto espressamente dal datore di lavoro per la mansione assegnata;
- eventuali ulteriori documenti che l'azienda ritenga utili in relazione alle mansioni cui il lavoratore è assegnato.

Il lavoratore dovrà comunicare tempestivamente alla Direzione aziendale gli eventuali successivi mutamenti di residenza e/o di domicilio.

### **Art. 24 Visita medica e accertamenti sanitari**

È in facoltà dell'Azienda di far sottoporre il lavoratore a visita medica, secondo quanto disposto dall'art. 20 comma 2 lettera i del Decreto Legislativo 9 aprile 2008 n. 81 e successive modifiche e integrazioni.

Resta ferma la agibilità della procedura di cui al terzo comma dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970 n. 300.

### **Art. 25 Apprendistato professionalizzante**

Le Parti riconoscono che l'apprendistato professionalizzante può costituire un fattore strategico di concorso allo sviluppo della competitività delle imprese e al contempo, grazie ai suoi contenuti formativi, un istituto di accesso al lavoro idoneo a favorire una occupazione di qualità nelle aziende che applicano il presente ccnl.

Le Parti stipulanti si danno reciprocamente atto che la disciplina che segue dà concreta attuazione e trova fondamento in quanto definito sull'apprendistato professionalizzante dal Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81.

Per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante si fa richiamo alle vigenti norme di legge, in particolare artt. 42, 46 e 47 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81 salvo quanto disposto nei commi seguenti.

In attuazione delle disposizioni di cui al Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età non inferiore ai 18 anni, ovvero a partire dal compimento dei 17 anni se in possesso di una qualifica professionale conseguita ai sensi del D. Lgs. 226/2005, e non superiore ai 29 anni, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali.

Può essere convenuto un periodo di prova ai sensi dell'art. 21 del presente contratto, di durata non superiore a quanto previsto per il livello immediatamente superiore a quello di inserimento e in ogni caso di durata non eccedente i 2 mesi.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i lavoratori operai, intermedi e impiegati destinati a svolgere le mansioni proprie dell'area qualificata, 2° livello, dell'area specialistica, 1°, 2° e 3° livello, dell'area concettuale, 1°, 2° e 3° livello e dell'area direttiva, 1° e 2° livello.

La durata minima del contratto di apprendistato è di 6 mesi.

La durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi è così determinata.

Livelli	Durata complessiva mesi	Primo periodo mesi	Secondo periodo mesi	Terzo periodo mesi
Area qualificata 2° livello Area specialistica 1° livello	24	12	12	—
Area specialistica 2° e 3° livello	30	12	12	6
Area concettuale 1° livello	36	12	12	12
Area concettuale 2° e 3° livello	36	12	12	12
Area direttiva 1° e 2° livello	36	12	12	12

L'inquadramento e il relativo trattamento economico sono così determinati:

- *nel primo periodo di apprendistato professionalizzante*: due livelli sotto quello di destinazione finale con retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale (minimo tabellare, ex indennità di contingenza e EDR) del livello iniziale di inquadramento;
- *nel secondo periodo*: un livello sotto quello di destinazione finale con retribuzione corrispondente a quella minima contrattuale (minimo tabellare, ex indennità di contingenza e EDR) prevista per tale livello;
- *nel terzo e ultimo periodo*: fermo l'inquadramento di cui al secondo periodo di apprendistato, la retribuzione sarà corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione finale.

Durante lo svolgimento dell'apprendistato, le parti potranno recedere dal

contratto solo in presenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Premesso che, stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato, le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, di quindici giorni. Durante il periodo di preavviso continua ad applicarsi la disciplina del contratto di apprendistato.

Qualora al termine del periodo di apprendistato non sia data disdetta a norma dell'art. 2118 codice civile, l'apprendista è mantenuto in servizio e il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con la qualifica conseguita mediante le prove di idoneità previste dalla legge.

In caso di infortunio sul lavoro l'Azienda integrerà il trattamento Inail fino al 100 per cento della retribuzione spettante nel primo giorno e fino alla cessazione dell'indennità di invalidità temporanea nei limiti di durata dell'apprendistato.

In caso di malattia viene mantenuto il rapporto e corrisposto il 50 per cento della retribuzione spettante per un massimo di 6 mesi per ogni anno solare e nei limiti di durata dell'apprendistato.

Le ferie di cui all'art. 46 matureranno pro quota con riferimento al servizio effettivamente prestato presso la stessa azienda.

Il Premio di risultato di cui all'art. 51 verrà corrisposto a partire dal secondo anno di apprendistato nella misura dell'80%.

Fermo restando quanto indicato per gli istituti sopra richiamati, il periodo di apprendistato, per il lavoratore confermato a tempo indeterminato, verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini previsti dalla legge, ai fini di tutti gli istituti disciplinati dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

Il contratto di apprendistato, stipulato in forma scritta, deve contenere l'indicazione della prestazione oggetto del contratto, la durata del periodo di apprendistato, la qualifica professionale che sarà acquisita al

termine previsto del periodo di apprendistato sulla base degli esiti della formazione, il piano formativo individuale il cui schema si allega al presente ccnl unitamente allo schema della scheda di rilevazione dell'attività formativa (Allegato n. 3).

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computabili ai fini degli istituti contrattuali e di legge.

Per quanto non previsto espressamente valgono le norme del vigente ccnl in quanto applicabili.

Per poter stipulare nuovi contratti di apprendistato professionalizzante, le unità produttive (per il settore del cemento) ovvero le imprese (per i settori della calce e del gesso) devono aver mantenuto in servizio almeno il 51% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia terminato nei ventiquattro mesi precedenti la nuova assunzione. A tal fine non si computano gli apprendisti che: si siano dimessi; quelli il cui rapporto di lavoro si sia risolto per giusta causa; i contratti risolti in corso o al termine del periodo di prova. Agli effetti della presente disposizione si considerano mantenuti in servizio i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento, sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è comunque consentita l'assunzione di un numero di apprendisti pari a quelli già confermati più uno, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi.

Le Parti riconoscono che i lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante rispondono ai requisiti di iscrivibilità al Fondo di previdenza complementare di categoria Concreto di cui all'art. 61 del presente ccnl.

### *Formazione*

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda.

I principi convenuti nel presente capitolo sono finalizzati a garantire una

uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

Ai fini del conseguimento della qualificazione è destinato, nel triennio, un monte ore di 120 ore medie annue retribuite salvo il caso in cui le normative regionali prevedano la riduzione di detto monte ore per casi specifici. Le ore complessive di formazione possono essere distribuite diversamente nell'arco della durata del contratto di apprendistato, salva una quantità minima annua pari a 40 ore, sulla base di quanto previsto nel Piano formativo individuale.

Le modalità e l'articolazione della formazione (interna e/o esterna) potranno essere definite a livello aziendale, tenendo presente che una quota del monte ore dovrà essere destinata all'apprendimento di nozioni di igiene, sicurezza e prevenzione degli infortuni sul lavoro; una quota sarà riservata alla conoscenza dei diritti e dei doveri nel rapporto di lavoro; una quota concernerà l'organizzazione aziendale e del ciclo produttivo ai fini del completo inserimento dell'apprendista nell'ambiente di lavoro.

Le ore di formazione relative all'antinfortunistica e all'organizzazione aziendale dovranno essere realizzate all'inizio del rapporto di lavoro. Le ulteriori ore di formazione specificamente rivolte al conseguimento della qualificazione, potranno essere realizzate attraverso modalità di formazione in alternanza, *on the job*, in affiancamento e moduli di formazione teorica.

La formazione interna, anche con modalità *e-learning*, è prevista per le materie collegate alla realtà aziendale/professionale, mentre le altre materie potranno essere oggetto di formazione interna o esterna all'azienda, sempre facendo ricorso anche a modalità *e-learning*, qualora l'azienda disponga di capacità formative interne.

La formazione esterna dovrà essere affidata a soggetti abilitati e qualitativamente riconosciuti.

Sono indicatori della capacità formativa interna la presenza di: risorse umane idonee a trasferire competenze, *tutor* con competenze adegua-

te, nonché locali idonei in relazione agli obiettivi formativi ed alle dimensioni aziendali.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'azienda. In caso di interruzione del rapporto prima del termine, il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.

Le funzioni di tutor possono essere svolte da un lavoratore qualificato designato dall'impresa. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutor della formazione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro.

I periodi di apprendistato presso più datori di lavoro o presso la medesima azienda si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori a un anno e sempre che si riferiscano alle stesse attività e mansioni.

Nel caso di cumulabilità di più rapporti, le ore di formazione di cui sopra saranno riproporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere. A quest'ultimo fine l'apprendista deve documentare l'avvenuta partecipazione all'attività formativa con l'attestato di frequenza rilasciato dall'Istituto formativo e/o con l'attestazione del tutor aziendale nel libretto di formazione.

Al termine del periodo di apprendistato l'azienda rilascerà all'apprendista, oltre alle normali registrazioni nella scheda professionale, un documento che attesti i periodi di apprendistato compiuti e le attività lavorative per le quali sono stati effettuati i periodi medesimi.

#### *Dichiarazione a verbale*

Le Parti si danno reciprocamente atto che procederanno ad un nuovo esame della materia qualora vengano stipulate ulteriori intese a livello interconfederale finalizzate a dare piena operatività al "Testo unico dell'apprendistato" di cui al D. Lgs 14 settembre 2011, n. 167 così come modificato dalla Legge 28 giugno 2012 n. 92 (Riforma del Mercato del Lavoro) e successive modificazioni.

### Profili formativi

I profili formativi individuano le relative conoscenze e competenze necessarie alle figure professionali di seguito indicate:

- addetto all'amministrazione;
- responsabile amministrativo di stabilimento;
- addetto commerciale;
- responsabile qualità – responsabile laboratorio;
- assistente/capoturno;
- capo servizi meccanici;
- manutentore elettrico – elettromeccanico – elettronico;
- manutentore generico polivalente;
- manutentore meccanico;
- operatore esterno di ciclo tecnologico con sala centralizzata;
- operatore polifunzionale di cava;
- analista di laboratorio.

Le Parti si danno atto che i programmi formativi concordati, possono creare le premesse per ulteriori evoluzioni professionali e conseguenti avanzamenti di inquadramento – verificabili a livello aziendale tra Direzione ed R.S.U..

*Addetto all'amministrazione: impiegato AC1*

### Declaratoria AC

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

### Profilo di riferimento

Addetti ai vari servizi amministrativi di stabilimento o unità commerciali (o di sede).

### Aree di attività

- Attuazione operativa connessa alla tenuta dei libri contabili a partita doppia e alla registrazione delle scritture secondo il piano dei conti.
- Controllo della fatturazione acquisti e clienti e registrazione delle stesse su schede meccanografiche e libri IVA.
- Redazione dei documenti di accompagnamento del trasporto.
- Tenuta di documentazione di carattere amministrativo e archiviazione.
- Tenuta ed aggiornamento libro magazzino, libro inventario.

### Conoscenze e competenze professionali

- Utilizzare un programma di videoscrittura. Collegarsi a reti telematiche per l'informazione tecnica e normativa. Conoscere i principi per l'archiviazione delle informazioni.
- Utilizzare un programma di foglio elettronico e applicarne le potenzialità nelle più comuni situazioni di gestione nell'ambito dell'impresa.
- Conoscere il rapporto tra magazzino e funzione amministrativa nei suoi aspetti di: registrazione, inventario, giacenza e operatività informatica.
- Saper utilizzare i principali programmi applicativi.
- Acquisizione di elementi per la registrazione delle scritture secondo il piano dei conti predisposto da superiori professionalità.
- Capacità di controllo della fatturazione acquisti e clienti, nonché di registrazione e libri IVA.
- Redazione dei documenti di accompagnamento del trasporto dei materiali in movimento all'interno dell'azienda o provenienti dall'esterno.
- Capacità di tenuta e aggiornamento del libro magazzino.
- Capacità di stesura del libro inventario.
- Acquisizione graduale di capacità professionali per verificare le quantità di materiali in movimento da e per la sede centrale.
- Capacità di effettuare controlli parziali e finali dei carichi.
- Tenuta di documentazione amministrativa correlata alle operazioni assegnate e capacità di archiviazione, secondo le disposizioni impartite da superiori professionalità.
- Graduale acquisizione di capacità di suddividere e destinare ai sin-

- goli reparti la documentazione in arrivo.
- Capacità di ripartizione della corrispondenza tra le diverse aree funzionali dell'azienda.
  - Controllo e verifica della fatturazione.

*Responsabile amministrativo di stabilimento: impiegato AD1*

### Declaratoria AD

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

### Profilo di riferimento

Addetti a funzioni amministrative, tecniche, commerciali o di acquisto di enti centrali in possesso di approfondita conoscenza specifica e prolungata esperienza che svolgono compiti di indirizzo, coordinamento e raccordo interfunzionale.

### Aree di attività

- Supervisione dei servizi amministrativi di stabilimento con capacità di indirizzo e controllo (magazzino, amministrazione del personale, spedizioni, imprese appaltatrici).
- Tenuta dei registri scarico e carico rifiuti e scadenziario autorizzazioni varie.
- Assistenza, per tutte le pratiche amministrative, rapporti con il personale e rapporti con il territorio, alla Direzione di Stabilimento.

### Conoscenze e competenze professionali

- Conoscere l'impresa nei suoi aspetti organizzativi gestionali e il contesto in cui opera. Potenziare le capacità di relazionarsi in ambito organizzativo.
- Utilizzare un programma di videoscrittura. Collegarsi a reti telemati-

che per l'informazione tecnica e normativa. Conoscere i principi per l'archiviazione delle informazioni.

- Utilizzare un programma di foglio elettronico e applicarne le potenzialità nelle più comuni situazioni di gestione nell'ambito dell'impresa.
- Conoscere l'aspetto contabile, le varie forme societarie, le fasi della contabilità e gestione degli uffici. Conoscere la normativa e la gestione dei rifiuti.
- Conoscere il rapporto tra magazzino e funzione amministrativa nei suoi aspetti di: registrazione, inventario, giacenza e operatività informatica.
- Conoscere il quadro di riferimento della normativa legata alla certificazione di qualità ISO 9000; implementare un sistema organizzativo; procedere all'adeguamento di alcune fasi operative, sulla base di un manuale delle procedure predisposto.
- Conoscere i sistemi di tenuta dei libri paga e matricola e gli adempimenti contributivi, previdenziali e fiscali.
- Capacità di lettura, interpretazione e formazione delle bolle di accompagnamento dei materiali in movimento all'interno dell'azienda o provenienti dall'esterno.
- Capacità di verifica sul libro magazzino.
- Capacità di stesura del libro inventario.
- Acquisizione graduale di capacità professionali per verificare le quantità di materiali in movimento da e per la sede centrale.
- Capacità di effettuare controlli parziali e finali dei carichi.
- Tenuta di documentazione amministrativa correlata alle operazioni assegnate.
- Capacità di ripartizione della corrispondenza tra le diverse aree funzionali dell'azienda.
- Supervisione delle scorte al magazzino, in relazione alle fasi di lavorazione ed alla programmazione delle stesse.
- Rispettare ed applicare le procedure relative alla qualità.

*Addetto commerciale: impiegato AC2*

### Declaratoria AC

Appartengono all'area concettuale i lavoratori impiegati, intermedi e operai che ricoprono posizioni di lavoro che richiedono elevata e qua-

lificata autonomia organizzativa e riferimento al superiore per le problematiche più complesse ed eventuale coordinamento di lavoratori di aree/livelli inferiori; il tutto nell'ambito delle direttive e obiettivi specifici definiti dall'Azienda per il settore/funzione di appartenenza. Sono in possesso di adeguata preparazione teorica/professionale e/o di esperienza specialistica consolidata.

### *Profilo di riferimento*

Acquisitore di ordini con adeguata esperienza.

### *Aree di attività*

Sulla base delle conoscenze tecniche e specialistiche in possesso e delle capacità richieste per una corretta copertura del suo ruolo, gestisce le attività tecnico/professionali della funzione commerciale, cura la relazione con il mercato e la clientela per l'analisi delle esigenze e dei bisogni, promuove l'offerta aziendale e predispone soluzioni tecniche e proposte economiche autorizzate.

### *Conoscenze e competenze professionali*

- Conoscere le caratteristiche dei prodotti del settore di appartenenza, dei loro impieghi e degli elementi più importanti dei cicli di produzione.
- Acquisire la capacità di conoscere il mercato di competenza e di individuare i canali di utilizzo dei prodotti, in particolare acquisire gli strumenti che consentano la conoscenza delle iniziative di sviluppo nel settore delle costruzioni, dei clienti, anche potenziali, presenti nella zona che gli sarà affidata e dei progetti edilizi, gli appalti e le opere in programma.
- Valutare l'affidabilità dei clienti con la collaborazione delle altre funzioni aziendali.
- Conoscere la struttura e i processi generali dell'attività aziendale e le fasi operative tipiche del ruolo quali:
  - la struttura dell'attività commerciale e le responsabilità ad essa affidate;
  - le tecniche di pianificazione commerciale utilizzate;
  - gli elementi basilari della contrattualistica, con particolare riferi-

mento ai contratti di compravendita, somministrazione, trasporto, assicurazione.

- Acquisire tecniche e capacità professionali e personali al fine di conseguire gli obiettivi tipici della funzione commerciale quali:
  - interpretare le logiche di mercato;
  - saper rappresentare l'offerta di servizi e prodotti dell'azienda anche dal punto di vista tecnico;
  - essere in grado di individuare le soluzioni tecniche ed economiche più adatte al cliente e di risolvere i problemi in modo efficace e coerente.
- Conoscere i principi delle relazioni interpersonali e comunicazione efficace.
- Gestire i rapporti post-vendita ed essere in grado di affrontare eventuali criticità subentrate in fase di consegna o applicazione dei prodotti venduti.
- Curare la regolarità dei pagamenti da parte dei clienti.
- Essere in grado di raggiungere gli obiettivi individuali assegnati e di contribuire al raggiungimento di quelli di gruppo.
- Saper lavorare in un team di lavoro.

*Responsabile Ecologia Ambiente Sicurezza: impiegato AD1*

### Declaratoria AD

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

### *Profilo di riferimento*

Tecnici con compiti di coordinamento e controllo di singoli servizi di manutenzione e di servizio alla produzione finalizzati alla ottimizzazione dei risultati funzionali e operativi.

### Are di attività

- Ha la responsabilità del mantenimento e del continuo miglioramento del sistema di gestione ambiente e sicurezza ed in questo ambito risponde della raccolta, dell'aggiornamento, della elaborazione dei dati relativi a emissioni in atmosfera, scarichi idrici, rumore, consumi di materiale ed energetici, produzione di rifiuti, infortuni, incidenti ed emergenze.
- Elabora ed aggiorna le valutazioni dei rischi relativi alle attività lavorative sulla base delle risultanze, pianifica la sorveglianza sanitaria, la gestione dei Dispositivi di Protezione Individuale e la formazione necessaria.
- Partecipa alle verifiche in materia di ambiente, salute e sicurezza del lavoro, effettuando audit previsti dal sistema di gestione ambiente e sicurezza.

### Conoscenze e competenze professionali

- Conoscere il ciclo produttivo, le materie prime, i prodotti finiti ed i combustibili utilizzati per la produzione dei leganti idraulici con particolare attenzione agli impatti ambientali.
- Conoscere il ciclo produttivo, le mansioni, le macchine, le attrezzature, le attività, i luoghi di lavoro ed i rischi loro associati.
- Conoscere le logiche del sistema di gestione ambiente e sicurezza nelle sue componenti normative e nelle sue finalità.
- Mettere in atto quanto previsto dal sistema di gestione ambiente e sicurezza e verificarne la corretta attuazione. Diffondere il sistema di gestione ambiente e sicurezza nelle sue componenti: manuale, procedure, istruzioni, ecc..
- Partecipare alla riunione periodica ex D. Lgs. 81/2008.
- Predisporre la documentazione necessaria per effettuare il riesame del sistema di gestione ambiente e sicurezza.
- Verificare che tutto il personale sia correttamente formato e informato sulle procedure operative, sulle istruzioni e sugli obiettivi di qualità.
- Curare la realizzazione delle azioni di formazione e di informazione del personale.
- Curare la stesura, l'emissione e la gestione dei documenti del sistema di gestione ambiente e sicurezza secondo quanto previsto nel manuale EAS.
- Gestire le non conformità e le azioni correttive del sistema di gestione ambiente e sicurezza.
- Tenere sotto controllo le scadenze della documentazione prevista dal sistema di gestione ambiente e sicurezza.

- Assicurare l'aggiornamento delle valutazioni del rischio per i rischi presenti in azienda.
- Assicurare la taratura e la messa a punto sia degli strumenti di laboratorio che delle apparecchiature analitiche destinate al controllo di processo.
- Intrattenere i rapporti con le autorità competenti, gli organi di controllo, nonché gli istituti di certificazione.
- Controllare sistematicamente il pieno rispetto di tutte le norme vigenti per la prevenzione degli infortuni sul lavoro e la tutela della salute del personale del laboratorio chimico:
  - attuare le misure preventive e protettive dai rischi accertati conformemente a quanto richiesto dalla normativa vigente ed in coerenza con il processo di valutazione dei rischi;
  - attuare le procedure di lavoro sicuro per le varie attività, controllandone nel tempo la loro corretta applicazione;
  - informare e formare i lavoratori sui rischi specifici cui sono esposti e portare a loro conoscenza le norme essenziali di prevenzione;
  - curare che il personale osservi tutte le norme vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute richieste dalla natura del proprio lavoro ed usi i dispositivi di protezione individuale messi a disposizione.
- In caso di lavori in appalto interfacciarsi con il responsabile della sicurezza della ditta appaltatrice, al fine di garantire il rispetto delle normative e delle procedure fissate nel DUVRI.

*Responsabile qualità - responsabile laboratorio: impiegato AD1*

### Declaratoria AD

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

### Profilo di riferimento

Tecnici con compiti di coordinamento e controllo di singoli servizi di ma-

nutrizione e di servizio alla produzione finalizzati alla ottimizzazione dei risultati funzionali e operativi.

### *Aree di attività*

- Ha la responsabilità del mantenimento e del continuo miglioramento del sistema qualità ed in questo ambito risponde della raccolta, dell'aggiornamento, della elaborazione dei dati di produzione e consumo di tutti gli impianti produttivi.
- Risponde della raccolta dei dati relativi alla qualità dei prodotti.
- È responsabile del laboratorio per le analisi chimiche e le prove fisico-meccaniche.

### *Conoscenze e competenze professionali*

- Conoscere il ciclo produttivo, le materie prime, i prodotti finiti, i costituenti e ogni altro materiale utilizzato per la produzione dei leganti idraulici.
- Conoscere le logiche del sistema qualità nelle sue componenti normative e nelle sue finalità.
- Mettere in atto quanto previsto dal sistema qualità e verificarne la corretta attuazione.
- Diffondere il sistema qualità nelle sue componenti: manuale qualità, procedure, istruzioni, specifiche, ecc..
- Verificare che tutto il personale sia correttamente informato sui metodi di lavoro, sulle procedure operative, sulle specifiche e sugli obiettivi di qualità.
- Predisporre il piano annuale delle verifiche ispettive.
- Predisporre la documentazione necessaria per effettuare il riesame del sistema qualità e le riunioni periodiche.
- Curare la realizzazione delle azioni di sensibilizzazione e di formazione del personale.
- Curare la stesura, l'emissione e la gestione dei documenti del sistema qualità secondo quanto previsto nel manuale qualità.
- Verificare l'effettuazione di quanto previsto nelle azioni correttive / preventive e redigere il rapporto sull'efficacia degli interventi attuati.
- Conoscere tutte le procedure, metodologie e standards di riferimento per tutti i controlli chimici e chimico-fisici di tutti i materiali del processo produttivo del cemento, acque e combustibili.
- Promuovere e assicurare la formazione del personale di stabilimen-

to coinvolto nel controllo della qualità delle materie prime, semilavorati e prodotti finiti.

- Eseguire tutte le analisi e i controlli previsti nel normale piano dei controlli ed eventuali controlli straordinari del ciclo di produzione.
- Assicurare la registrazione e l'elaborazione di tutti i dati relativi al sistema di controllo della qualità.
- Assicurare la taratura e la messa a punto sia degli strumenti di laboratorio sia delle apparecchiature analitiche destinate al controllo di processo.
- Intrattenere i rapporti con l'“ITC” e gli altri enti di certificazione.
- Controllare sistematicamente il pieno rispetto di tutte le norme vigenti per la prevenzione degli infortuni sul lavoro e la tutela della salute del personale del laboratorio chimico:
  - attuare le misure preventive e protettive dai rischi accertati conformemente a quanto richiesto dalla normativa vigente e in coerenza con il processo di valutazione dei rischi;
  - attuare le procedure di lavoro sicuro per le varie attività del laboratorio chimico, controllandone nel tempo la loro corretta applicazione;
  - informare e formare i lavoratori sui rischi specifici cui sono esposti e portare a loro conoscenza le norme essenziali di prevenzione;
  - curare che il personale del laboratorio chimico osservi tutte le norme vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute richieste dalla natura del proprio lavoro e usi i dispositivi di protezione individuale messi a disposizione.

*Assistente/Capoturno: intermedio AC1*

### Declaratoria AC

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

### *Profilo di riferimento*

Preposti al coordinamento di lavoratori addetti ai reparti di produzione in unità produttive a ciclo completo tradizionale.

### *Aree di attività*

Coordinatore operativo di lavoratori addetti ai reparti di produzione operanti su più turni avvicendati:

- mediante il coordinamento degli interventi sugli impianti effettuati dalla squadra di personale a turno, garantisce che le caratteristiche dei semilavorati e dei prodotti finiti siano rispondenti alle specifiche di qualità;
- in base all'esperienza acquisita provvede sia all'individuazione di guasti e/o anomalie funzionali con riferimento alla gravità e ai tempi di intervento, per poi coordinarsi con le aree di manutenzione per la programmazione della fermata di macchinari e/o impianti allo scopo di ripristinarne la funzionalità, sia a informare i servizi competenti su problematiche che, se non rilevate, potrebbero procurare gravi danni agli impianti di produzione o determinare un livello qualitativo dei prodotti inferiore agli standard aziendali;
- redige una breve relazione sulle operazioni più salienti avvenute nel corso del turno, documento che resta a disposizione dei responsabili della produzione e delle manutenzioni per le valutazioni relative;
- suggerisce tutte le possibili migliorie per il buon funzionamento degli impianti o di singole macchine;
- controlla sistematicamente, per quanto di competenza, il pieno rispetto da parte del personale di tutte le norme vigenti per la prevenzione degli infortuni sul lavoro e per la tutela della salute;
- partecipa alle riunioni indette per effettuare la programmazione dei lavori e degli interventi.

### *Conoscenze e competenze professionali*

- Conoscere il ciclo produttivo e l'organizzazione del lavoro.
- Conoscere gli impianti e i macchinari, la loro funzionalità e le anomalie di funzionamento.

- Conoscere tutte le innovazioni apportate nel processo.
- Conoscere le normative di certificazione della qualità.
- Conoscere le normative tutte in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro.
- Conoscere le misure tutte, preventive e protettive, idonee a scongiurare rischi di qualsiasi natura connessi allo svolgimento delle attività degli addetti alla produzione.
- Conoscere tutte le operazioni riguardanti il controllo della qualità dei prodotti e dei semilavorati.
- Conoscere le principali norme legali e contrattuali in tema di gestione del rapporto di lavoro.

*Capo servizi meccanici -Responsabile manutenzione meccanica:  
impiegato AD2*

### Declaratoria AD

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

### Profilo di riferimento

Addetti al coordinamento di più servizi, reparti o settori di attività con approfondite conoscenze teorico-pratiche con responsabilità organizzativa e di indirizzo per la migliore efficacia tecnico – gestionale.

### Aree di attività

- Ha la responsabilità della manutenzione meccanica del macchinario fisso e mobile dell'intero ciclo produttivo e dei mezzi mobili di stabilimento.
- Organizza e sovrintende, tramite preposti, all'attività dell'officina meccanica.

- Sovrintende ai lavori di manutenzione meccanica e di nuovo impianto affidati in appalto o con contratto d'opera e con la relativa contabilità.

*Conoscenze e competenze professionali*

- Conoscere le caratteristiche strutturali, funzionali, sistemiche e operative di impianti, macchine, apparecchiature e mezzi vari, relativi all'intero ciclo produttivo:
  - rilevare e analizzare ogni situazione anomala;
  - effettuare la manutenzione preventiva (ispezioni, piano di lubrificazione, ecc.);
  - programmare ed eseguire gli interventi manutentivi, coordinandoli, se necessario, con gli interventi degli altri servizi della cementeria;
  - individuare i materiali necessari, controllare le giacenze e compilare le richieste di acquisto;
  - assicurare la tempestiva disponibilità dei materiali nel rispetto delle disposizioni aziendali;
  - raccogliere e aggiornare tutta la documentazione relativa alla gestione meccanica della cementeria secondo i criteri e le procedure informatiche vigenti;
  - gestire, organizzare e formare il personale dei servizi di manutenzione meccanica.
- Programmare i lavori meccanici affidati a imprese appaltatrici, compresi i lavori di nuovi impianti; curare i rapporti con le imprese appaltatrici per assicurare la corretta ed economica esecuzione degli interventi; predisporre tutta la documentazione richiesta per la definizione dei budget e per il rispetto delle procedure d'appalto dei lavori affidati alle imprese appaltatrici; provvedere al controllo della contabilità; collaborare, per quanto di competenza, al raggiungimento degli obiettivi di budget.
- Conoscere le norme vigenti per la prevenzione degli infortuni sul lavoro e la tutela della salute del personale dei servizi di manutenzione meccanica:
  - attuare le misure preventive e protettive dei rischi accertati conformemente a quanto richiesto dalla normativa vigente ed in coerenza con il processo di valutazione dei rischi;
  - attuare le procedure di lavoro sicuro per le varie attività dell'officina meccanica, controllandone nel tempo la loro corretta applicazione;

- informare e formare i lavoratori sui rischi specifici cui sono esposti;
- curare che il personale dell'officina meccanica osservi tutte le norme vigenti in materia di sicurezza e tutela della salute ed usi i dispositivi di protezione individuale messi a disposizione;
- compilare e registrare le cause che hanno determinato l'infortunio degli addetti all'officina meccanica, al fine di individuare le necessarie misure preventive e/o protettive;
- informare i responsabili delle imprese appaltatrici sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinate a operare e definire le modalità di cooperazione e coordinamento degli interventi di protezione e prevenzione;
- contribuire all'esame delle situazioni critiche, con studi e proposte di interventi migliorativi.

*Manutentore elettrico – elettromeccanico – elettronico: operaio AC2*

### Declaratoria AC

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

### Profilo di riferimento

Specialista provetto di manutenzione (elettrica, elettronica, elettromeccanica e tecnico hardware) in possesso di prolungata e comprovata esperienza che, utilizzando anche apparecchiature ad alta precisione, effettua le ispezioni e le rilevazioni necessarie per la programmazione della manutenzione su impianti e macchine di elevata complessità; compie le verifiche tecniche di lavori affidati a terzi partecipando ai relativi collaudi.

### Area di attività

Sulla base di disegni tecnici, interviene nel montaggio, ripristino o ripa-

razione di impianti elettrici di alta e bassa tensione, impianti elettronici e informatici e delle relative parti di computers e di impianti di ricezione nonché di reti telefoniche e telematiche utilizzando anche strumentazione informatica, con controllo e messa a punto o in servizio con le opportune verifiche.

### *Conoscenze e competenze professionali*

- Conoscere le caratteristiche del settore di appartenenza (manutenzione impianti, potenza, automazione) e dei principali processi e tecnologie di fabbricazione e trasformazione.
- Conoscere il ruolo della propria sezione di lavoro all'interno del processo produttivo e il ciclo produttivo di riferimento, le procedure interne previste dai sistemi di certificazione in atto.
- Leggere e interpretare schemi anche con componentistica elettronica.
- Conoscere gli elementi di base dell'elettrotecnica e dell'elettronica.
- In riferimento allo schema dato, saper scegliere i materiali e i componenti necessari e realizzare in autonomia impianti di illuminazione e distribuzione elettrica.
- Collaborare alla messa a punto di impianti, sistemi e macchine elettriche ed elettroniche e partecipare al loro collaudo.
- In riferimento allo schema dato, individuare i componenti, anche elettronici di quadri di comando controllo e regolazione di macchine e impianti, operare il cablaggio delle apparecchiature e la installazione del quadro a bordo macchina.
- Conoscere e saper gestire tramite tecnologia PLC circuiti elettropneumatici e oleodinamici.
- Saper installare reti di distribuzione anche informatica di tipo LAN e intervenire su reti a banda larga.
- Saper eseguire le lavorazioni meccaniche che possono essere richieste per la realizzazione degli impianti (alloggiamento apparecchiature).
- Conoscere e identificare i problemi elettrici in fase di manutenzione degli impianti elettrici industriali e, all'occorrenza, anche civili.
- Conoscere i metodi da applicare ed essere in grado di effettuare una ricerca guasti.
- Registrare sulla documentazione tecnica le fasi del lavoro e i risultati.
- Conoscere gli strumenti e i macchinari di lavoro.
- Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documen-

tazione necessaria.

- Conoscere e applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo.
- Compilare e registrare le cause che hanno determinato l'incidento degli addetti all'officina meccanica, al fine di individuare le necessarie misure preventive e/o protettive.
- Informare i responsabili delle imprese appaltatrici sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinate a operare e definire le modalità di cooperazione e coordinamento degli interventi di protezione e prevenzione.
- Contribuire all'esame delle situazioni critiche, con studi e proposte di interventi migliorativi.

### *Manutentore generico polivalente: operaio AS2*

#### Declaratoria AS

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

#### Profilo di riferimento

Specialisti di mestiere che compiono operazioni di manutenzione, riparazione e montaggio di apparecchiature elettriche (edili ed idraulici civili) o componenti elettronici sia in officina che nei reparti, ovvero, per il settore delle malte, nei cantieri dei clienti.

#### Aree di attività

- Sulla base di istruzioni operative, disegni tecnici non complessi e programmi di manutenzione preventiva, esegue lavori di manutenzione ordinaria prevalentemente di natura edile, ma anche su impianti elettrici e idraulici civili.
- All'occorrenza, collabora con i manutentori specializzati nell'esecuzione di interventi su attrezzature o impianti industriali.

### Conoscenze e competenze professionali

- Conoscere le caratteristiche generali dell'attività di produzione e del ciclo tecnologico.
- Conoscere in modo approfondito la struttura edile e impiantistica dell'unità produttiva in cui sono svolte le mansioni lavorative.
- Conoscere le finalità della propria mansione all'interno dell'attività dell'unità produttiva, oltre alle procedure previste dal sistema sicurezza.
- Conoscere in modo approfondito gli utensili e le attrezzature necessarie per lo svolgimento delle mansioni e interpretare la documentazione tecnica di corredo.
- Conoscere e applicare gli elementi di base della manutenzione edile, idraulica, dell'impiantistica elettrica ed elettromeccanica civile.
- Conoscere le caratteristiche tecniche e gli impieghi dei diversi materiali utilizzati nello svolgimento delle mansioni.
- Conoscere in modo approfondito tutte le normative di sicurezza relative all'utilizzo di utensili, attrezzature e materiali propri delle attività di competenza.
- Conoscere in modo approfondito i dispositivi individuali di protezione e le modalità per un loro corretto utilizzo.
- Saper registrare i dati tecnici relativi al lavoro svolto e ai risultati ottenuti.
- Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria ed essere in grado di collaborare con gli specialisti, in caso di necessità, per interventi di manutenzione degli impianti industriali.
- Conoscere e applicare le normative di sicurezza sul lavoro, ambientali e di igiene del lavoro riferibili alla mansione.

#### *Manutentore meccanico: operaio AS2*

### Declaratoria AS

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

dai responsabili di funzione/settore di competenza.

### Profilo di riferimento

Specialisti di mestiere che effettuano manutenzioni, riparazioni e montaggi meccanici, per lo più a reparto, impostando il lavoro seguendolo nelle fasi operative fino alla sua conclusione avvalendosi anche di altri collaboratori.

### Aree di attività

- Sulla base di istruzioni operative, programmi di manutenzione preventiva, disegni tecnici e schemi di impianto, esegue lavori di precisione, per la costruzione, modifica, riparazione, manutenzione delle parti meccaniche di macchine e impianti.
- Eseguo il controllo e la messa a punto degli stessi.

### Conoscenze e competenze professionali

- Conoscere le caratteristiche generali dell'attività di produzione e del ciclo tecnologico, con particolare riferimento alle macchine e agli impianti di stabilimento.
- Possedere una visione "sistemica" che permetta di individuare i collegamenti tra le varie fasi in cui si articola il processo di produzione (estrazione e frantumazione delle materie prime, macinazione materie prime, cottura, macinazione, distribuzione prodotto sfuso, insacco).
- Conoscere il ruolo della propria specializzazione all'interno del processo produttivo, oltre alle procedure previste dal sistema sicurezza.
- Leggere e interpretare la documentazione tecnica di pertinenza: disegno di insieme e dei particolari, distinta base tecnica, ciclo di montaggio, scheda controllo qualità, piani di manutenzione preventiva.
- Conoscere e applicare gli elementi di base della meccanica, compresi elementi di elettromeccanica.
- Conoscere le caratteristiche tecnologiche e meccaniche dei materiali impiegati nella costruzione dei macchinari e impianti di produzione.
- Conoscere il processo di montaggio di gruppi o sottogruppi meccanici e sapere intervenire con lavorazioni su banco, anche tramite la saldatura, e con le macchine utensili, per adattamenti eventualmente richiesti.

- Saper eseguire la messa a punto delle macchine attrezzate e la regolazione degli impianti e modificare i complessi attrezzati esistenti in modo da variare le prestazioni finali.
- Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria ed essere in grado di operare con colleghi in manutenzione preventiva e straordinaria degli impianti.
- Conoscere gli strumenti e le tecniche di misura e di controllo per effettuare quanto richiesto dalla scheda controllo qualità ricevuta.
- Conoscere gli strumenti e i macchinari di lavoro, compresi quelli per l'attrezzaggio.
- Conoscere le caratteristiche della componentistica meccanica ed elettromeccanica.
- Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria.
- Conoscere e applicare le normative di sicurezza sul lavoro, ambientali e di igiene del lavoro riferibili alla mansione.

*Operatore esterno di ciclo tecnologico con sala centralizzata: operaio AS1*

### Declaratoria AS

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

### Profilo di riferimento

Operatori esterni di cicli tecnologici con sala centralizzata che, conoscendo le caratteristiche strutturali e funzionali di tutti gli impianti, ne assicurano la normale efficienza attraverso ispezioni e interventi a reparto.

### Aree di attività

Lavoratore turnista che assicura la normale efficienza di tutti gli impianti

attraverso ispezioni e interventi a reparto, e quindi:

- controlla il corretto funzionamento delle macchine, segnalando eventuali anomalie;
- durante la marcia degli impianti effettua più volte i controlli di processo ed i prelievi dei campioni previsti;
- laddove necessario, controlla e/o garantisce il regolare rifornimento delle materie prime;
- mantiene pulito il reparto e garantisce la lubrificazione di tutte le macchine;
- concorre all'effettuazione di manutenzioni ed interventi di natura meccanica e/o elettrica necessari per il riavviamento degli impianti.

### Conoscenze e competenze professionali

- Conoscere il ciclo produttivo e l'organizzazione del lavoro.
- Conoscere gli impianti e i macchinari, le loro caratteristiche funzionali, le anomalie di funzionamento.
- Conoscere le normative di certificazione della qualità.
- Conoscere le misure, preventive e protettive, idonee a scongiurare rischi di qualsiasi natura connessi allo svolgimento delle attività lavorative.

### *Operatore polifunzionale di cava: operaio AS3*

### Declaratoria AS

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

### Profilo di riferimento

Conduttori di più macchine operatrici di cava e di mezzi di trasporto complessi che ne conoscono le caratteristiche strutturali, funzionali e operative e che curano la manutenzione conservativa delle migliori *performances*.

### Area di attività

- Conduzione di più macchine operatrici (pale gommate, dumper rigidi e articolati, escavatori idraulici, autocisterne e autocarri).
- Svolgimento di attività di manutenzione ordinaria giornaliera (quali lubrificazione del mezzo, verifica e ripristino del livello dei fluidi necessari al funzionamento del mezzo).
- Mantenimento in efficienza del mezzo affidato, con raccordo con altri servizi aziendali (es. manutenzione) per eventuale ripristino dello stesso in caso di inconvenienti non risolvibili direttamente.
- Conoscenze e competenze professionali
- Conoscere le caratteristiche generali dell'attività di produzione e del ciclo tecnologico.
- Conoscere in maniera approfondita le caratteristiche dell'attività di produzione svolte in cava.
- Conoscere la finalità della propria mansione all'interno dell'attività produttiva, oltre alle procedure previste dal sistema di sicurezza.
- Possedere la patente di guida di categoria C (requisito minimo).
- Conoscere in maniera approfondita le caratteristiche, le modalità di funzionamento e di manutenzione dei mezzi su cui opera.
- Conoscere in maniera approfondita le modalità di conduzione del proprio mezzo e le procedure previste per lo svolgimento del lavoro assegnato, anche in relazione alla distribuzione del programma di lavoro tra altre macchine operatrici.
- Conoscere in modo approfondito i dispositivi di protezione individuale e le modalità di un loro corretto utilizzo.
- Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria giornaliera ed essere in grado di collaborare con tecnici specialisti, in caso di necessità, per interventi di manutenzione straordinaria sulle macchine operatrici.
- Conoscere e applicare le normative di sicurezza sul lavoro, ambientali e di igiene del lavoro riferibili alla mansione.

*Analista di laboratorio: operaio AS3*

### Declaratoria AS

Appartengono all'area specialistica i lavoratori impiegati, intermedi e operai che svolgono mansioni che richiedono approfondite conoscen-

ze professionali specifiche, perfezionate con processi formativi o con consolidata esperienza pratica nella posizione, autonomia organizzativa della fase operativa nonché eventuale supervisione di personale appartenente ad aree/livelli inferiori, in attuazione di disposizioni impartite dai responsabili di funzione/settore di competenza.

### Profilo di riferimento

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.

### Aree di attività

Nell'ambito delle direttive impartite dal Responsabile di laboratorio, coerentemente con le normative di riferimento, esegue i controlli e le analisi chimiche e/o chimico/fisiche su materie prime, combustibili, semilavorati e prodotti finiti.

### Conoscenze e competenze professionali

- Conoscere approfonditamente il ciclo produttivo.
- Conoscere gli impianti del ciclo produttivo cui ha accesso.
- Conoscere le caratteristiche dei materiali utilizzati (materie prime, prodotti semilavorati, prodotti finiti, etc.) per la produzione di leganti idraulici.
- Conoscere il sistema di qualità, i mezzi per la sua attuazione, le sue registrazioni e i suoi obiettivi.
- Conoscere il manuale della qualità, delle procedure e delle istruzioni specifiche.
- Conoscere le norme tecniche per il controllo di prodotto.
- Conoscere la pratica dell'uso corretto delle apparecchiature di laboratorio (bilance, termometri, stufe e muffole, etc.).
- Conoscere la teoria dei principi di funzionamento di strumenti analitici e il loro utilizzo pratico.
- Conoscere le procedure tecniche di prova e di controllo, con pratica di laboratorio.

- Conoscere le modalità di campionamento.
- Usare i pacchetti applicativi tipo Office (compilazione di un foglio di calcolo predisposto).
- Essere capace di elaborare i risultati delle analisi, esaminarli criticamente (ad esempio conoscere l'ordine di grandezza delle misure) e di registrarli.
- Conoscere e applicare le norme di sicurezza sul lavoro, ambientali e di igiene del lavoro, relativamente al proprio ambiente di lavoro.

In allegato al presente contratto (Allegato n. 3) sono riportate le linee guida relative al piano formativo individuale, alla capacità formativa dell'impresa e all'attestazione dell'attività formativa svolta.

-----

Le Parti convengono che tra i compiti attribuiti alla contrattazione di secondo livello si potrà:

- progettare nuovi schemi di profili formativi;
- monitorare le esperienze in azienda.

Nell'incontro di informativa di cui all'art. 2 del presente ccnl, le Aziende comunicheranno il numero di contratti di apprendistato attivati nel corso dell'anno e il numero di quelli confermati tra quelli stipulati negli anni precedenti.

### *Dichiarazione a verbale*

Le Parti si danno reciprocamente atto che qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.

### **Art. 27 Contratto di lavoro a tempo determinato**

L'assunzione del lavoratore può essere effettuata anche con contratto a tempo determinato in base alle norme e alle condizioni previste dalle vigenti disposizioni di legge. Conformemente al Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81 - e successive modifiche e integrazioni, al contratto di lavoro subordinato può essere opposto un termine di durata non su-

periore a dodici mesi.

Il contratto di lavoro a tempo determinato può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i ventiquattro mesi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a). esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- b). esigenze connesse a incrementi temporanei, non programmabili e significativi, dell'attività ordinaria.

In deroga al comma 2 dell'art. 19 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81, la durata massima dei contratti a tempo determinato è stabilita dal presente ccnl in trentasei mesi, a condizione che siano stati trasformati a tempo indeterminato il 50% dei lavoratori assunti a tempo determinato negli ultimi 36 mesi nell'unità produttiva interessata.

Il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratto di lavoro a tempo determinato e con contratto in somministrazione (a tempo indeterminato o a tempo determinato) è pari al 20% del numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'unità produttiva.

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

Qualora se ne ravvisi la necessità, la percentuale di lavoratori assunti con contratto a tempo determinato, nonché le ipotesi che consentono le sopraddette assunzioni, possono essere modificate con accordo sindacale (tra Azienda e R.S.U., entrambe assistite dalle Organizzazioni territoriali competenti), in funzione delle specifiche esigenze aziendali. L'Azienda, quando reputi necessario instaurare rapporti a tempo determinato, procederà all'assunzione con contratto a tempo determinato previa comunicazione alla R.S.U., relativamente al numero dei rapporti a termine, alle cause e alle lavorazioni e/o reparti interessati.

Al lavoratore assunto con contratto a tempo determinato, l'Azienda dovrà fornire, entro 15 giorni dalla data di assunzione, una formazione sufficiente e adeguata alle caratteristiche delle mansioni oggetto del contratto anche al fine di prevenire rischi specifici connessi all'esecuzione del lavoro. Inoltre, gli stessi lavoratori potranno avere accesso ai progetti formativi di cui all'art. 3 (Formazione e crescita professionale - Fondimpresa) del presente contratto.

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

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

I periodi di prova di cui all'art. 21 sono confermati per i rapporti con contratto a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi. Per contratti di durata inferiore i periodi ivi previsti sono ridotti del 50% con una durata, in ogni caso, non inferiore a un mese. Decorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, il lavoratore avrà diritto a prestare l'attività lavorativa per l'intero periodo previsto dal contratto a meno che non intervenga una giusta causa di recesso.

Sono esclusi dal periodo di prova i lavoratori assunti:

- con più contratti a tempo determinato operanti nelle stesse mansioni;
- con più contratti a tempo determinato operanti nelle stesse mansioni e trasformati a tempo indeterminato.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 1 comma 9 lettere g) e h) della Legge 28 giugno 2012 n. 92, gli intervalli tra un contratto a tempo determinato e il successivo sono ridotti a venti o trenta giorni - a seconda della durata pari o superiore a sei mesi del contratto in scadenza - nelle seguenti ipotesi:

- lancio di un prodotto innovativo;
- avvio, rinnovo o proroga di una commessa a termine;
- sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

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

### *Clausola di salvaguardia*

Le Parti si danno reciprocamente atto che laddove dovessero intervenire modifiche al quadro legislativo di riferimento del presente articolo contrattuale, procederanno a una armonizzazione entro sei mesi dall'entrata in vigore della nuova disciplina legale.

### **Art. 28 Lavoro a tempo parziale**

Le Parti convengono che i rapporti di lavoro a tempo parziale, disciplinati dal Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81 e successive modifiche e integrazioni, dovranno corrispondere ed essere funzionali a esigenze di flessibilità della forza lavoro, essere compatibili con l'organizzazione del processo produttivo e diretti, nel contempo, a cogliere esigenze individuali dei lavoratori, in ottica di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, mobilità sostenibile e *smart working*.

Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro, a tempo indeterminato o determinato, prestato con un orario ridotto rispetto a quello stabilito dall'art. 33 (Orario di lavoro) del presente contratto.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto nel quale siano indicati:

1. gli elementi previsti dall'art. 22 (Assunzione – Documenti) del presente contratto;
2. la durata della prestazione lavorativa e la distribuzione dell'orario.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale potrà essere attuato con riferimento a tutti i giorni lavorativi della settimana (part-time orizzontale) nonché a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno (part-time verticale), ovvero con una combinazione di tali mo-

dalità attuative (part-time misto).

In attuazione di quanto previsto dal Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n. 81, è facoltà delle parti apporre al contratto di lavoro a tempo parziale o all'accordo di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, clausole che consentano la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa (clausole elastiche), o per rapporti di tipo verticale o misto, clausole che consentano la variazione in aumento della prestazione lavorativa.

Qualora l'Azienda intenda avvalersi di tali clausole contrattuali, il lavoratore a tempo parziale all'atto della sottoscrizione di clausole flessibili o elastiche, potrà essere assistito su propria richiesta dalle R.S.U. o in assenza di esse dalle OO.SS. firmatarie il ccnl.

Tali clausole potranno essere attivate dal datore di lavoro con un preavviso minimo di due giorni lavorativi e prevederanno, a titolo di compensazione, il pagamento di una maggiorazione oraria del 15% onnicomprensiva dei riflessi sull'insieme degli istituti indiretti e differiti.

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.

Ai lavoratori che rientrano al lavoro da un periodo di congedo in base all'art. 39 (Congedi) lettera B1 e all'art.58 (Tutela maternità e paternità) del presente ccnl, è concesso - su richiesta - un contratto di lavoro a tempo parziale reversibile della durata massima di un anno.

Con riferimento alle norme di legge in materia di tempo parziale, le parti riconoscono che, a fronte di specifiche esigenze organizzative e/o pro-

duttive e nei casi e nei limiti delle disposizioni, di cui all'art. 33 (Orario di lavoro - lett. A) del presente contratto, previste per i lavoratori a tempo pieno, 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.

Il datore di lavoro informerà la R.S.U. sulle assunzioni a tempo parziale, sulla relativa tipologia e sul ricorso al lavoro supplementare.

### **Art. 28 bis Lavoro agile**

Le Parti identificano il lavoro agile come ulteriore modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, secondo quanto già disposto dalla Legge 22 maggio 2017, n. 81, distinta dal telelavoro.

Le Parti recepiscono integralmente i contenuti del "Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile" sottoscritto tra Confindustria e Cgil, Cisl, Uil in data 7 dicembre 2021 e promosso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (Allegato n.10).

Le Parti, tenuto conto della crescente importanza e diffusione del lavoro agile nella nuova organizzazione del lavoro, concordano sulla necessità di monitorare congiuntamente sia l'evoluzione normativa dell'istituto che la sua corretta applicazione nelle aziende dei settori a cui si applica il presente contratto.

Tale monitoraggio sarà oggetto di studio nell'ambito di un apposito Gruppo di lavoro paritetico, formato da tre rappresentanti di Federbeton e da tre rappresentanti delle Organizzazioni sindacali, i cui risultati saranno sottoposti alle Parti entro la vigenza del presente contratto.

### **Art. 29 Classificazione del personale**

I lavoratori sono inquadrati in una scala classificatoria articolata su 5 aree professionali nell'ambito di ciascuna delle quali sono previsti uno o più livelli professionali distribuiti complessivamente su 12 livelli retributivi con valori minimi tabellari mensili.

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

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

I profili, distribuiti nell'ambito dei livelli, rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle mansioni in essi considerate 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 categoria - sulla base delle declaratorie e utilizzando per analogia i profili esistenti.

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

La revisione del sistema di classificazione del personale può determinare dei passaggi di area o di livello; le variazioni retributive conseguenti possono essere realizzate utilizzando superminimi riconosciuti al dipendente dalle Aziende per motivi strettamente connessi alla professionalità.

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

La classificazione unica, mentre determina comuni livelli di retribuzione minima contrattuale, non modifica per il resto l'attribuzione ai singoli lavoratori dei trattamenti di carattere normativo ed economico che continuano a essere previsti differenziati per i quadri, gli impiegati, le

categorie speciali e gli operai dalle disposizioni di legge, di accordo interconfederale, di contratto collettivo e di accordo aziendale che si intendono qui riconfermate, in quanto non esplicitamente modificate con il presente contratto.

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

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

-----

Per una migliore chiarificazione e semplificazione, relativamente al settore cemento, gli stabilimenti produttivi, vengono classificati in:

- stabilimenti di produzione di cemento a ciclo completo di particolare complessità, intendendosi per tali quelli con potenzialità produttiva nominale installata maggiore di un milione di tonnellate di cemento su base annua;
- stabilimenti di produzione di cemento a ciclo completo, anche definito come tradizionale;
- centri di macinazione.

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

##### *Area direttiva*

##### **Declaratoria**

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

eventuale coordinamento direttivo di uffici o servizi.

### III° Livello - Profili (AD3)

Impiegati:

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

### II° Livello – Profili (AD2)

Impiegati:

- addetti al coordinamento di più servizi, reparti o settori di attività con approfondite conoscenze teorico-pratiche con responsabilità organizzativa e di indirizzo per la migliore efficacia tecnico – gestionale;
- specialisti di processo e/o di servizio con comprovate conoscenze teorico-pratiche con competenza per la soluzione dei problemi sia nell'area produttiva sia in quella tecnologica o amministrativa.
- responsabile di cava o di miniera che organizza, gestisce e supervisiona l'attività di cava o di miniera, nel rispetto delle normative applicabili e delle procedure aziendali.

### I° Livello - Profili (AD1)

Impiegati:

- tecnici di sala centralizzata di cemeniteria con responsabilità di coordinamento e controllo gestionale di ciclo tecnologico completo in stabilimenti di particolare complessità;
- addetti a funzioni commerciali con approfondita conoscenza del mercato che offrano un contributo significativo alla migliore gestione delle attività di vendita e di assistenza alla clientela;
- addetti al coordinamento dei servizi amministrativi di centri di macinazione;

- tecnici con compiti di coordinamento e controllo di singoli servizi di manutenzione e di servizio alla produzione finalizzati alla ottimizzazione dei risultati funzionali e operativi;
- programmatore che, nelle specifiche aree di intervento assegnate, sviluppa e realizza programmi per il trattamento dei dati avvalendosi di tecniche e metodologie avanzate, definendo i documenti di *input e output*, flussi di lavoro e che sia in possesso di specifica preparazione scolastica e/o professionale e di comprovata e prolungata esperienza;
- addetti a funzioni amministrative, tecniche, commerciali o di acquisto di enti centrali in possesso di approfondita conoscenza specifica e prolungata esperienza che svolgono compiti di indirizzo, coordinamento e raccordo interfunzionale;
- specialista tecnico commerciale che propone soluzioni tecniche e commerciali specifiche per le esigenze del cliente nel rispetto delle procedure e del codice etico aziendale; fornisce anche assistenza sul mercato internazionale.

### *Area concettuale*

#### Declaratoria

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

Sono in possesso di adeguata preparazione teorica/professionale e/o di esperienza specialistica consolidata.

#### III° Livello – Profili (AC3)

Impiegati:

- addetti a mansioni tecniche con compiti di controllo di singoli servizi amministrativi, di manutenzione o di attività di nuovi impianti;
- nelle cementerie a ciclo completo, titolari di magazzino, con il coordinamento di risorse e funzioni relative all'intero ciclo degli acquisti di beni e servizi, in prima persona o in stretta collaborazione con gli enti centrali dell'azienda;

- specialista di supporto commerciale che propone soluzioni tecniche e commerciali specifiche per le esigenze del cliente nel rispetto delle procedure e del codice etico aziendale sul mercato nazionale;
- tecnici con comprovata esperienza e conoscenza di manutenzione predittiva di cemeniteria a ciclo completo.

Intermedi:

- preposti alla programmazione, distribuzione e organizzazione operativa degli interventi di manutenzione meccanica/elettrica o elettroapparecchistica sia per la conservazione di impianti e macchine sia dei nuovi impianti; supervisionano ai collaudi dei lavori affidati a terzi.

### *II° Livello – Profili (AC2)*

Impiegati:

- disegnatore progettista che sviluppa schizzi o schemi di massima con eventuale utilizzo di sistemi CAD/CAM;
- addetti a mansioni amministrative con specifica competenza nelle varie branche della contabilità o di processi di trattamento dati del ciclo attivo e passivo;
- acquirettore di ordini con adeguata esperienza.
- informatico di stabilimento di cemeniterie a ciclo completo.

Intermedi:

- preposti al coordinamento di diverse attività di manutenzione in cicli tecnologici di elevata complessità;
- preposti alla conduzione dell'intero ciclo tecnologico di cemeniteria a ciclo completo tradizionale;
- preposti alla conduzione e al controllo dell'intero ciclo tecnologico operanti in sala centralizzata di cemeniteria.

Operai:

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

### 1° Livello – Profili (AC1)

#### Impiegati:

- addetti alle operazioni amministrative connesse con la consegna dei prodotti finiti avvalendosi di videoterminali o personal computer;
- addetti ai vari servizi amministrativi di stabilimento o unità commerciali.

#### Intermedi:

- preposti al coordinamento di lavoratori addetti ai reparti di produzione in unità produttive a ciclo completo;
- preposti alle attività di cava o miniera con compiti di sorveglianza ai fini della legge su miniere e cave;
- preposti alle attività di montaggio e di manutenzione (edile, meccanica, elettrica, elettronica ecc.) attrezzature, macchine e impianti del ciclo produttivo completo;
- assistenti di laboratorio con prolungata e comprovata esperienza, operanti in unità produttive a ciclo completo, con compiti di supervisione di tutte le attività, compresa la taratura delle attrezzature, di controllo qualitativo per il rispetto degli standards prefissati, compresi quelli previsti dalla certificazione di qualità.

#### Operai:

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

### *Area specialistica*

#### Declaratoria

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

#### III° Livello – Profili (AS3)

##### Impiegati:

- disegnatori d'ordine;
- addetti a uffici o servizi che, oltre alle caratteristiche di cui al precedente livello, abbiano maturato significativa esperienza nell'area di competenza;
- addetti di segreteria con adeguata esperienza.

##### Intermedi:

- preposti ai reparti dei centri di macinazione;
- capi squadra di lavoratori di singoli reparti del ciclo produttivo completo.

##### Operai:

- operatori inseriti strutturalmente con continuità o alle sostituzioni nei turni di lavoro di diversi reparti del ciclo produttivo completo che conducono più macchine principali;
- conduttori di più macchine operatrici di cava e di mezzi di trasporto complessi che ne conoscono le caratteristiche strutturali, funzionali e operative e che curano la manutenzione conservativa delle migliori *performances*;
- conduttori, a reparto, dell'impianto cottura e che siano equipaggiati di impianto/i macinazione - essiccazione carbone, di cui curano pure il funzionamento;
- conduttori, a reparto, di più molini del crudo, che curano pure il processo di omogeneizzazione ed eseguono i controlli di ordine chimico e fisico intervenendo per le correzioni;
- conduttori, a reparto, di più molini cemento, unitamente a più es-

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

### II° Livello – Profili (AS2)

Impiegati:

- addetti videoterminali o personal computer su cui operano in base a programmi riproducenti attività di contenuto semplice e ripetitivo (video-scrittura, posta elettronica, ecc.).

Operai:

- specialisti di mestiere che effettuano manutenzioni, riparazioni e montaggi meccanici, per lo più a reparto, impostando il lavoro - seguendo nelle fasi operative fino alla sua conclusione - avvalendosi anche di altri collaboratori;
- specialisti di macchine utensili con esperienza e con capacità autonoma di operare su schizzi e con correzione/adattamento pezzi;
- specialisti di mestiere che compiono operazioni di manutenzione, riparazione e montaggio di apparecchiature elettriche o componenti elettronici sia in officina sia nei reparti, ovvero, per il settore delle malte, nei cantieri dei clienti;
- analisti che, applicando formule predefinite, effettuano determinazioni o analisi chimiche o chimico-fisiche, che abbiano influenza sulla produzione;
- addetto a sistemazione, controllo, codifica e distribuzione dei materiali di magazzino con comprovata esperienza e aggiornata conoscenza di tutti i materiali movimentati;
- conduttori a reparto di molini cemento che eseguono i controlli chimico-fisici per la qualità del prodotto;
- addetti impianti di miscelazione per intonaci (malte);
- addetti impianti di miscelazione/preparazione impasti per lastre (gesso)
- addetti alla disincrostazione di scivoli, griglie e cicloni con utilizzo di pompe o attrezzature ad alta pressione.

### I° Livello – Profili (AS1)

Impiegati:

- addetti a operazioni ricorrenti seguendo modalità e procedure prestabilite.

Operai:

- specialisti di macchine utensili e specialisti di mestiere che effettuano operazioni di manutenzione, riparazione e montaggio meccanico di at-

- trezzature, macchine e impianti, sia in officina sia nei reparti ovvero, per il settore delle malte, nei cantieri dei clienti;
- conduttori mezzi di trasporto o di macchine operatrici di cava in possesso di patente, ove richiesta dalla legge, che ne curano la manutenzione conservativa;
  - conduttore di carroponte che ne curi la manutenzione conservativa;
  - sondatori che curino la manutenzione conservativa;
  - portieri pesatori;
  - conduttori di macchine principali (forni, molini, essiccatori) che operano sia in sala quadri sia a reparto;
  - conduttori di macchine principali (forni da calce, molini, idratatori e separatori, batteria di oltre 2 forni da gesso, molini per sabbie) che operano sia in sala quadri sia a reparto (calce e gesso);
  - addetti alla manovra, eseguita da bordo, di macchine di sollevamento, carico e trasporto e di aspirazione semoventi, che ne curino la manutenzione conservativa;
  - operatori reparto consegna prodotti finiti che svolge tutte le operazioni richieste per il più efficace servizio alla clientela;
  - addetti alla disincrostazione di scivoli, griglie, cicloni con utilizzo di pompe o attrezzature ad alta pressione;
  - addetti ricevimento e macinazione materiali (calce, gesso e malte);
  - addetti lavorazioni malte (malte);
  - analisti che eseguono determinazioni o analisi chimiche o chimico-fisiche, anche con l'uso di attrezzature di delicato funzionamento, effettuando i calcoli di analisi e relative registrazioni e calcimetristi (settore cemento);
  - operatori esterni di ciclo tecnologico con sala centralizzata che, conoscendo le caratteristiche strutturali e funzionali di tutti gli impianti, ne assicurano la normale efficienza attraverso ispezioni e interventi a reparto;
  - addetti al carico dello sfuso con compiti di controllo della tipologia richiesta;
  - addetti insaccatrice o infilascchi e stivaggio di prodotti in sacchi;
  - conduttori di una o più macchine secondarie (granulatori, sistemi di omogeneizzazione, griglie, sistemi di carico automatico, infilascchi, insaccatrici, frantoi, teleferiche ecc.) che assicurano su istruzioni operative il loro regolare funzionamento;
  - addetti a operazioni, con macchine utensili semplici e su istruzioni

esecutive ricevute, di smontaggio, rimontaggio e riparazione di macchine attrezzature o impianti sia in officina sia nei reparti ovvero, per il settore delle malte, nei cantieri di clienti.

### *Area qualificata*

#### **Declaratoria**

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

#### II° Livello – Profili (AQ2)

Impiegati:

- addetti a semplici mansioni di segreteria;
- archivisti con utilizzo di strumenti complessi.

Operai:

- addetti linee carico silos e estrazione cemento;
- addetti alla confezione e rottura dei provini di controllo dei cementi o addetti alla preparazione dei campioni nel settore calce;
- conduttori di mezzi semoventi semplici che ne curino la manutenzione conservativa;
- addetti alla vigilanza delle proprietà aziendali e di controllo degli accessi relativi.

#### I° Livello – Profili (AQ1)

Impiegati:

- centralinisti telefonici;
- archivisti con sistemi tradizionali.

Operai:

- addetti infilasacchi o insaccatori;
- addetti stivaggio sacchi;
- addetti alle operazioni di carico dello sfuso;
- aiutanti sistemazione materiali a magazzino;
- aiutanti in genere di manutentori o addetti ai reparti produttivi.

## Area esecutiva

### Declaratoria

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

Il lavoratore dopo dodici mesi di permanenza nella presente area, verrà inquadrato al primo Livello dell'area Qualificata.

### 1° Livello - Profili (AE1)

#### *Operai:*

- lavoratori che svolgono attività semplici o di pura manualità;
- addetti a lavori manuali o con l'uso di attrezzi semplici;
- lavoratori che eseguono lavori manuali di pulizia;
- lavoratori di primo inserimento avviati a processi formativi teorico-pratici.

## B) QUADRI

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

- 1) la determinazione dei requisiti di appartenenza alla categoria dei quadri viene effettuata dalle parti stipulanti con il contratto collettivo nazionale di lavoro 6 marzo 1987;
- 2) appartengono alla categoria dei quadri i lavoratori, tra quelli della declaratoria del Gruppo A Super fino al 30.9.2006 e, con decorrenza 1.10.2006, del terzo livello dell'area direttiva della nuova classificazione, che, di norma alle dirette dipendenze di dirigenti, con carattere di continuità e con un grado elevato di capacità organizzativa e professionale, in posizioni di rilevante importanza e responsabilità, con ampia discrezione di poteri ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali, svolgono funzioni direttive di guida, coordinamento e controllo di servizi e uffici o enti produttivi essenziali della Azienda o di gestione di programmi/progetti anche di ricerca di importanza fondamentale;
- 3) in fase di prima applicazione, l'attribuzione della qualifica di quadro

- sarà effettuata dall'Azienda con decorrenza 1° settembre 1987;
- 4) ai quadri si applica la normativa contrattuale prevista per gli impiegati con funzioni direttive con eccezione di quanto indicato nei successivi punti 5, 6 e 7;
  - 5) le Aziende assicureranno i quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali;
  - 6) l'attribuzione della qualifica di quadro sarà effettuata quando le mansioni proprie di tale qualifica siano state svolte per un periodo continuativo di sei mesi, sempre che non in sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto;
  - 7) a decorrere dalla data di attribuzione della qualifica di quadro, ai lavoratori interessati, in aggiunta al trattamento economico previsto per il terzo livello dell'area direttiva, viene corrisposta una indennità di funzione nella misura di cui al successivo art.44 (Aumenti retributivi e nuovi minimi tabellari contrattuali). 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.

<b>Tabella scala parametrica in vigore dal 1° ottobre 2006</b>		
<b>Area Professionale</b>	<b>Livelli</b>	<b>Parametri</b>
Area direttiva	3°	210
	2°	188
	1°	172
Area concettuale	3°	163
	2°	157
	1°	149
Area specialistica	3°	140
	2°	134
	1°	129
Area qualificata	2°	121
	1°	116
Area esecutiva	1°	100

## Chiarimenti a verbale

Premi aziendali mensili e/o annui congelati: la nuova classificazione non influenza dette voci retributive che continueranno a essere erogate nelle misure aziendali in atto.

Nell'ambito dell'area di appartenenza il lavoratore può, in relazione a esigenze organizzative, tecniche e produttive, essere adibito anche a mansioni relative ad altri livelli della stessa area senza alcun peggioramento economico in caso di mansioni proprie di un livello inferiore ovvero percependo la differenza retributiva in caso di mansioni di un livello superiore

-----

### “Gruppo di lavoro sull'inquadramento”

Le Parti convengono di affidare ad un “Gruppo di lavoro sull'inquadramento” formato da tre rappresentanti di Federbeton e da tre rappresentanti delle Organizzazioni sindacali, l'analisi in sede tecnica dell'inquadramento professionale dei settori ai quali si applica il presente ccnl, realizzando una ricognizione che consideri anche i cambiamenti organizzativi e tecnologici impattanti sull'organizzazione del lavoro con particolare riferimento:

- all'adeguatezza della descrizione dei profili, al rispetto parità uomo/donna, alla mutata struttura produttiva dei settori rappresentati;
- agli ostacoli che frenano la valorizzazione del personale femminile con l'obiettivo di valorizzarne la professionalità;
- alle innovazioni tecnologiche venutesi a determinare dall'entrata in vigore dell'attuale classificazione in Aree Professionali e Livelli;
- alla valorizzazione delle competenze richieste nei diversi ruoli ed acquisite anche tramite idonei percorsi formativi.

Il “Gruppo di lavoro sull'inquadramento”, verificato il lavoro già compiuto dalle precedenti Commissioni, dovrà esaminare l'andamento applicativo del presente articolo contrattuale e l'inserimento nell'inquadramento di nuove posizioni professionali che venissero a configurarsi nei

settori a cui si applica il presente contratto predisponendo un documento congiunto di analisi e di proposta alle Parti stipulanti il presente ccnl anche per una successiva implementazione contrattuale dello stesso.

Le Parti confermano che gli articoli del contratto di specifico interesse del “Gruppo di lavoro sull’inquadramento” sono l’art. 25 (Apprendistato professionalizzante), l’art. 29 (Classificazione del personale) nonché l’art. 31 (Mutamento di mansioni).

Le Parti si impegnano ad attivare il “Gruppo di lavoro sull’inquadramento” nominando i rispettivi componenti, entro un mese dalla stipula del presente ccnl.

Il “Gruppo di lavoro sull’inquadramento” si riunirà, di norma, con cadenza trimestrale.

#### Dichiarazione a verbale

Le Parti si danno atto che eventuali variazioni agli inquadramenti individuali determinati dalle modifiche apportate alla presente disciplina contrattuale saranno operate, in sede di prima applicazione, entro il termine di dodici mesi dalla data di sottoscrizione del presente ccnl.

#### **Art. 30 Passaggi di categoria**

Nel caso di passaggio dalla categoria operaia a quella intermedia o impiegatizia o dei quadri ovvero dalla categoria intermedia a quella impiegatizia o dei quadri, l’anzianità di servizio prestato nella categoria di provenienza è utile agli effetti dei sotto elencati istituti secondo 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 categoria intermedia o impiegatizia o dei quadri, provenienti dalla categoria operaia ovvero intermedia, sarà considerata come anzianità utile quella conseguita nella qualifica di provenienza presso la stessa Azienda.

### **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 di categoria avvenuti dal 21 luglio 1979 in poi, gli aumenti periodici di anzianità maturati nella categoria di provenienza saranno riportati in cifra. Il lavoratore avrà quindi diritto a maturare ulteriori aumenti periodici nella misura fissata per il livello 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 previsto per il livello di appartenenza indicato al 2° comma dell'art. 48 (Aumenti periodici di anzianità).

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

Per il caso di passaggio di categoria che comporti contemporaneo passaggio di livello si fa riferimento ai commi 4 e successivi dell'art. 48 (Aumenti periodici di anzianità).

Per i passaggi dalla categoria intermedia a quella impiegatizia o dei quadri avvenuti anteriormente al 21 luglio 1979 si fa riferimento a quanto disposto dall'art.15, punto 2, lett. B, del ccnl 30.9.1994 il cui testo è riportato nell'allegato n.1 del presente contratto.

### **Art. 31 Mutamento di mansioni**

Nell'ambito dell'area di appartenenza il lavoratore può, in relazione a esigenze organizzative, tecniche e produttive, essere adibito anche a mansioni relative ad altri livelli della stessa area senza alcun peggioramento economico in caso di mansioni proprie di un livello inferiore ovvero percependo la differenza retributiva in caso di mansioni di un livello superiore.

Tra Direzione aziendale e R.S.U., in caso di mutamento di mansioni a un livello inferiore, si dovrà svolgere un incontro in via preventiva a livello aziendale o/e di unità produttiva per valutare le possibili implicazioni anche in relazione alla eventuale attività di formazione professionale

legata allo svolgimento delle nuove mansioni richieste.

Trascorso un periodo di 5 mesi consecutivi nel disimpegno di mansioni superiori avverrà a tutti gli effetti il passaggio al livello superiore sempreché non 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) che non dà diritto a passaggio di livello 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 livello sarà comunicato per iscritto al lavoratore.

Ogni cambio di mansione, sarà comunicato per iscritto al lavoratore e per conoscenza alla R.S.U..

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 il titolare del posto che si è reso vacante.

#### *Chiarimento a verbale*

Fermo restando che le indennità di cui agli artt. 73 e 79 ( Lavori pesanti e disagiati) competono soltanto in quanto si svolgano le mansioni e si verifichino 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. 11 (Inscindibilità delle disposizioni del contratto e condizioni di miglior favore).

#### **Art. 32 Mansioni promiscue**

Il lavoratore che sia adibito, con carattere di continuità, a mansioni relative a diversi livelli, sarà classificato nel livello superiore e ne percepirà la retribuzione, quando le mansioni inerenti al livello superiore abbiano rilievo sensibile, anche se non prevalente, sul complesso dell'attività svolta dal lavoratore.

## **Art. 33 Orario di lavoro**

### 1. Orario di lavoro settimanale – Flessibilità

A)

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

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

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

Tenuto conto delle esigenze organizzative delle aziende dei settori cui si applica il presente contratto collettivo nazionale di lavoro caratterizzate da variazioni di intensità dell'attività lavorativa, ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D. Lgs. n. 66/2003 la durata media dell'orario di lavoro, ai fini del D. Lgs. citato, viene calcolata con riferimento a un periodo di sei mesi. In caso di particolari esigenze organizzative, la Direzione aziendale e la R.S.U. potranno elevare tale periodo.

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

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

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

Non è riconosciuto, né compensato, il lavoro straordinario, festivo e notturno, eseguito senza la preventiva disposizione dell'Azienda.

Non possono essere adibiti al lavoro notturno i minori.

L'Azienda fornirà mensilmente alla R.S.U. il numero globale delle ore

straordinarie effettuate dai lavoratori, indicandone le motivazioni.

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

Il datore di lavoro deve esporre in modo facilmente visibile 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.

### *Chiarimenti a verbale*

- 1) Ai soli effetti della corresponsione delle maggiorazioni per lavoro straordinario, le ore non lavorate per ricorrenze festive nazionali e infrasettimanali, per assenze dovute a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio - fatta eccezione per quelle coincidenti con il giorno di riposo per riduzione di orario e quelle non lavorate per ferie e permessi retribuiti - saranno computate ai fini del raggiungimento dell'orario contrattuale.
- 2) Le Parti si danno reciprocamente atto che la previsione di cui al 4° comma del presente articolo, non comporta variazione alcuna né del trattamento concernente le maggiorazioni per il lavoro straordinario spettante ai lavoratori né della collocazione temporale del relativo pagamento.
- 3) Le Parti si danno altresì atto che eventuali prestazioni straordinarie o - per i discontinui - eccedenti le 48 ore settimanali, potranno essere soddisfatte, con il consenso del lavoratore, mediante l'attribuzione di correlati riposi compensativi da godere nell'anno di riferimento ovvero da accantonare nella banca ore individuale ferma restando la corresponsione della maggiorazione.
- 4) Le Parti, con le norme di cui sopra, non hanno inteso modificare condizioni di miglior favore di fatto esistenti.

### *Dichiarazione a verbale*

Ferme restando le disposizioni di legge e di contratto in materia di orario di lavoro, con riferimento agli accordi in essere sulle strutture di orario di lavoro presenti in azienda per i lavoratori a turno, le parti convengo-

no, ai sensi dell'art. 17, commi 1, 3 e 4 del D. Lgs. 66/2003, che la gestione della compatibilità delle esigenze tecnico-produttive e dei lavoratori interessati, e quanto disposto dagli artt. 7 e 9 del D. Lgs. 66/2003, potrà avvenire con accordi conclusi al secondo livello di contrattazione tra Direzione Aziendale, R.S.U. congiuntamente alle OO.SS. territoriali, ai sensi dell'art. 3 dell'Accordo interconfederale. 23 luglio 1993 e art. 1 lettera b) Contrattazione aziendale del vigente ccnl, da depositarsi presso il Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione (CBMC) di cui all'art. 2 del ccnl. Resta comunque inteso che le casistiche eventualmente individuate non potranno essere utilizzate per sopperire a carenze di organico e/o organizzative.

**B)**

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

A fronte di particolari esigenze programmatiche, in relazione alla necessità di una più economica utilizzazione degli impianti e dell'energia, l'Azienda potrà disporre prestazioni in più turni giornalieri o in nuovi turni di lavoro, nelle ore notturne e nelle giornate di sabato e di domenica. Le modalità di attuazione verranno esaminate con la R.S.U.

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

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

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

## *2. Riduzione dell'orario di lavoro*

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

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

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

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

In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al presente punto 2) 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*

- Resta convenuto che le riduzioni di orario annuo di cui sopra assorbono, fino a concorrenza, eventuali riduzioni definite da accordi aziendali

nonché eventuali trattamenti extracontrattuali in materia di permessi e ferie, salvo quelli concessi a titolo di nocività del lavoro, nonché quanto previsto dal Protocollo 22-1-1983.

- Le riduzioni di orario di lavoro sopra previste saranno assorbite fino a concorrenza, in caso di provvedimenti legislativi nazionali o comunitari.

### 3. 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 a 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 la R.S.U., diverse modalità di utilizzazione compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali.

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

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

### 4. Banca ore

È istituita una Banca ore individuale operante dal 1° gennaio 2000 in cui confluiscono, al 1° gennaio di ogni anno, i permessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione relativi a:

- le ore a fronte delle ex festività di cui al punto 3. Trattamento festività sopresse del presente articolo;
- le riduzioni dell'orario di lavoro previste;
- eventuali ore di prestazioni straordinarie di cui al Chiarimento a verbale n.3) del punto 1, (Orario di lavoro settimanale – Flessibilità) lett. A) del presente articolo.

I permessi confluiti nella Banca ore individuale saranno fruiti da parte del lavoratore entro l'anno successivo previo preavviso di 2 giorni e compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative aziendali.

Al 31 dicembre dell'anno come sopra indicato le eventuali ore che risultassero ancora accantonate saranno pagate con la retribuzione in atto a quel momento (minimo tabellare, eventuale superminimo, ex indennità di contingenza, EDR, eventuali aumenti periodici di anzianità, ex premio di produzione<sup>2</sup>. Su richiesta del singolo lavoratore e compatibilmente con le esigenze tecniche ed organizzative le predette ore potranno essere fruite entro i 12 mesi dell'anno successivo.

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

### **Art. 34 Lavoro a turni**

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

I lavoratori dovranno prestare l'opera nel turno per ciascuno di essi stabilito. I lavoratori dovranno essere avvicendati nei turni a 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. 71 (Lavoro straordinario, festivo e notturno). Ai lavoratori che lavorano in detti turni periodici, sarà applicata sulla retribuzione (minimo tabellare, eventuale superminimo, ex indennità di contingenza, EDR, eventuali aumenti periodici di anzianità

---

<sup>2</sup> Vedi nota 5, art. 51 Premio di risultato a pag.125

nità) una maggiorazione del:

- 40 per cento per le ore lavorate di notte; 41 per cento per le ore lavorate di notte a decorrere dal 1° gennaio 2016; 42 per cento per le ore lavorate di notte a decorrere dal 1° gennaio 2017;
- 5 per cento per le ore lavorate di giorno (sia nel caso di tre turni, sia nel caso di due turni); 5,5 per cento per le ore lavorate di giorno (sia nel caso di tre turni, sia nel caso di due turni) a decorrere dal 1° gennaio 2023; 6 per cento per le ore lavorate di giorno (sia nel caso di tre turni, sia nel caso di due turni) a decorrere dal 1° gennaio 2024;
- 40 per cento per le ore lavorate di giorno nella domenica.

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

Le maggiorazioni di cui al 3° comma del presente articolo saranno computate nella retribuzione agli effetti della gratifica natalizia o 13<sup>a</sup> mensilità, delle ferie, delle festività nazionali e infrasettimanali, della malattia e infortunio non sul lavoro e dell'infortunio sul lavoro e malattie professionali 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. 33 (Orario di lavoro).

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

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

I lavoratori turnisti, addetti a lavori di ciclo continuo, non possono allontanarsi dal loro posto di lavoro se non sono sostituiti dai lavoratori

che debbono dare loro il cambio, fermo restando l'impegno dell'Azienda a reperire il sostituto nel più breve tempo possibile. In tal caso la loro maggiore prestazione sarà retribuita come lavoro straordinario nonché con la maggiorazione del lavoro a turno, fermo restando per gli impiegati quanto previsto al comma 11, lett. a), del presente articolo.

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

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

- a) in caso di assegnazione a lavori compresi in normali turni avvicendati: retribuzione globale di fatto maggiorata della percentuale per lavoro straordinario festivo calcolata come indicato nell'art. 71 (lavoro straordinario, festivo e notturno) conservando inoltre le maggiorazioni stabilite per il lavoro a turni fatta eccezione per i lavoratori di categoria impiegatizia per i quali sono confermate le disposizioni di cui all'art. 103, ccnl 30 settembre 1994 secondo le quali le percentuali di lavoro straordinario, festivo e notturno non sono cumulabili con le percentuali di lavoro a turni e la maggiore assorbe la minore.
- b) in caso di assegnazione a lavori non compresi in normali turni avvicendati: retribuzione globale di fatto maggiorata della percentuale per lavoro straordinario festivo, calcolata come indicato all'art. 71 (Lavoro straordinario, festivo e notturno).

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

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

Nel caso di sostituzioni ricorrenti e continuative di lavoratori a turno

con altri lavoratori, ai lavoratori interessati sarà riconosciuta la maggiorazione di turno del 5% anche per i periodi lavorativi prestati con orario a giornata, non cumulabile con quanto eventualmente esistente a livello aziendale allo stesso titolo. L'individuazione delle motivazioni e dei destinatari della presente disposizione sarà effettuata preventivamente a livello di unità produttiva tra Direzione aziendale e R.S.U.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2020, in caso di assegnazione del lavoratore turnista a ciclo continuo a mansioni non organizzate in turni avvicendati, sarà riconosciuto ad personam una indennità in cifra fissa mensile per le seguenti motivazioni:

- a) decisione della Direzione aziendale;
- b) inidoneità accertata secondo le procedure di cui all'art.5, terzo comma, della legge 20 maggio 1970, n. 300 ovvero certificata dal medico competente ai sensi del Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

Il calcolo sarà effettuato sulla base dell'indennità di turno percepita nei due anni precedenti il mutamento di mansione. Sarà quindi conteggiata la media mensile, dividendo la somma ottenuta per ventiquattro. L'importo della media mensile costituirà la base su cui verranno applicate le percentuali di cui alla seguente tabella.

<b>Periodo di permanenza in turno</b>	<b>Percentuali di copertura</b>
15 anni	20%
20 anni	35%
25 anni	50%
30 anni	65%
35 anni	80%

L'indennità sopra riferita verrà a cessare:

1. al momento della maturazione dei requisiti per l'accesso alla pensione secondo le norme vigenti;
2. in caso di reinserimento in lavoro a turni a ciclo continuo.

*Nota a verbale*

Le presenti disposizioni assorbono fino a concorrenza eventuali trattamenti economici aziendali previsti nelle medesime circostanze.

*Dichiarazione a verbale*

Le Aziende nell'intento di favorire i lavoratori nelle fasi di produzione della documentazione necessaria per l'accesso al pensionamento per i lavori usuranti, evidenzieranno nei prospetti di paga mensili, le ore di lavoro notturno effettuate. A fine anno le Aziende rilasceranno a ciascun lavoratore una dichiarazione riepilogativa del numero complessivo di ore notturne lavorate.

**Art. 35 Addetti a lavori discontinui o di semplice attesa o custodia**

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

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

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

Pertanto per il lavoro effettuato entro i limiti di cui sopra non si farà luogo all'applicazione delle norme previste ai commi 3 e 4 dell'art. 71

(Lavoro 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.

<b>Orario contrattuale settimanale e giornaliero</b>	<b>Retribuzione</b>	<b>Lavoro supplementare</b>	<b>Lavoro straordinario</b>
40 ore settimanali (8 ore giornaliere)	Mensile pari al lavoratore continuo	Dopo le 40 ore settimanali	Dopo le 48 ore settimanali
45 ore settimanali (9 ore giornaliere)	Mensile pari al lavoratore continuo più 1/175 per le ore da 41 a 45 settimanali	Dopo le 45 ore settimanali	Dopo le 54 ore settimanali
50 ore settimanali (10 ore giornaliere)	Mensile pari al lavoratore continuo più 1/175 per le ore da 41 a 50 settimanali	Dopo le 50 ore settimanali	Dopo le 60 ore settimanali
60 ore settimanali (10 ore 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 settimanali	Dopo le 60 ore settimanali	Dopo le 72 ore settimanali

Per la determinazione del trattamento economico concernente le ferie

e le festività si fa riferimento all'orario giornaliero contrattuale singolarmente assegnato.

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

#### *Chiarimenti a verbale*

1. Ai fini di quanto previsto dall'ultimo comma del presente articolo, per i lavoratori con orario di 60 ore settimanali, l'orario giornaliero sarà ragguagliato a 12 ore anche nel caso di distribuzione dell'orario settimanale su 6 giorni.
2. La indicazione della durata della prestazione giornaliera è stata concordata, ai soli fini contrattuali, per la corresponsione, oltre le ore giornaliere assegnate, delle relative maggiorazioni.

#### *Dichiarazione a verbale*

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

### **Art. 36 Interruzioni di lavoro e recuperi**

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

È ammesso il recupero a regime normale dei periodi di interruzione del lavoro dovuti a causa di forza maggiore, nonché di quelli dovuti a soste, nel limite massimo di un'ora al giorno, sempre che lo si effettui entro il termine di 30 giorni immediatamente successivi all'avvenuta interruzione.

### **Art. 37 Riduzione di lavoro**

In caso di esigenze tecniche o produttive che comportino riduzione di lavoro, la Direzione, 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 a orario ridotto.

Le Parti interverranno altresì presso gli organi competenti affinché siano accelerati i tempi di comunicazione alle Aziende delle decisioni di autorizzazione alla 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 sospensioni o riduzioni di orario per le quali le Aziende richiedano l'intervento ordinario 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 sospensioni e riduzioni continuative, sia per effetto del cumulo di periodi non continuativi di sospensioni e riduzioni - 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 e 100 ore per i settori della calce, del gesso e delle malte non già autorizzate dall'INPS.

In caso di reiezione della domanda da parte della competente Commissione provinciale dell'INPS, l'Azienda procederà al conguaglio delle somme erogate a titolo di acconto su trattamenti retributivi dovuti al lavoratore a qualsiasi titolo.

### **Art. 38 Assenze e permessi**

L'assenza deve essere comunicata all'Azienda all'inizio dell'orario di lavoro della stessa giornata in cui si verifica, e comunque – in caso di giustificato motivo – entro il giorno successivo.

La stessa deve essere giustificata entro le 48 ore successive all'inizio dell'assenza salvo comprovati motivi di impedimento.

Salvo quanto disposto dagli artt. 17 (Permessi per cariche sindacali - Aspettativa per cariche pubbliche elettive e sindacali) e 15 (Rappresentanza sindacale unitaria), 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. 39 Congedi**

### *A) Permessi per eventi e cause particolari – Permessi per assistenza ai familiari – Permessi per nascita e/o adozione di un figlio*

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

Il diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno di cui al primo comma è riconosciuto anche al lavoratore che si assenti per assistere familiari in dialisi o sottoposti a gravi interventi chirurgici e/o alle eventuali terapie ad essi connesse.

Al padre in occasione della nascita e/o adozione del figlio avrà diritto a dieci giorni di "congedo obbligatorio" nonché "un giorno di astensione facoltativa" - quest'ultimo in sostituzione di un giorno di astensione obbligatoria spettante di diritto la madre - entrambi retribuiti.

Il congedo dovrà essere fruito entro i primi cinque mesi dalla nascita del figlio o entro cinque mesi dall'ingresso in famiglia del figlio adottato.

Per fruire di tali permessi, il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al "congedo obbligatorio" oppure a "un giorno di astensione facoltativa" e i giorni di utilizzo. Nei giorni di permesso, non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

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

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

consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

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

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

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

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

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

### *B) Congedi per gravi motivi familiari*

Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 4, secondo comma, della legge n. 53 del 2000 e dagli articoli 2 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000 n. 278, il lavoratore ha diritto a un periodo di congedo per i gravi motivi familiari espressamente indicati dalle richiamate disposizioni di legge, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di

cui all'art. 433 cod. civ. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

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

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

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

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

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

Il congedo di cui alla presente lettera B) può essere altresì richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'art.1 D.M.21.7.2000 n. 278, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni. Nel caso in cui la richiesta del congedo per questo motivo sia riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto a esprimersi entro 24

ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.

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

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

### *B1) Congedi per le donne lavoratrici vittime di violenza*

Le donne vittime di violenza inserite nei percorsi certificati dai Servizi sociali comunali, da Case rifugio o da Centri anti violenza, hanno diritto ad un congedo retribuito (in base all'art. 24 del Decreto Legislativo n. 80 del 15 giugno 2015) non superiore a tre mesi (fruibile anche a giorni o ad ore) utilizzabile nell'arco temporale di tre anni.

Al verificarsi delle condizioni previste dall'art. 24 (Congedo per le donne vittime di violenza di genere) del D. Lgs. N. 80 del 2015, le lavoratrici interessate hanno diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo retribuito di ulteriori sei mesi.

Tale congedo può essere fruito, previo preavviso, su base oraria o giornaliera nell'arco temporale di tre anni. Le lavoratrici hanno, altresì, diritto alla trasformazione, anche temporanea, del rapporto di lavoro a tempo parziale e saranno agevolate nell'utilizzo di forme di flessibilità oraria e/o di modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

### *C) Congedi per la formazione*

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

grado e/o laurea a ciclo unico (laurea magistrale) ovvero per partecipare ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

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

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

Ferma restando la compatibilità dei congedi con lo svolgimento della normale attività produttiva, i lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi dall'unità produttiva a questo titolo non dovranno superare le seguenti quantità.

Unità produttive con numero di dipendenti da 50 a 100	2 persone
Unità produttiva con numero di dipendenti da 101 a 150	3 persone
Unità produttiva con numero di dipendenti superiore a 150	5 persone

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

#### *Dichiarazione comune*

Le Parti si danno reciprocamente atto che le disposizioni contrattuali di cui alle lettere A), B), B1) e C) del presente articolo non si cumulano con diversi trattamenti già previsti allo stesso titolo a livello aziendale ferme restando, ove esistenti, condizioni di miglior favore.

Con riferimento alla lettera C) del presente articolo e alla misura ivi definita per la contemporanea fruibilità dei congedi, le Parti convengono di assumere detta misura in via sperimentale riservandosi di verificarne l'adeguatezza in occasione degli incontri per il rinnovo del presente contratto.

### **Art. 40 Aspettativa**

Salvo quanto previsto dall'art. 17 (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 ad un massimo di 12 mesi, per gravi motivi familiari che dovranno essere comprovati e giustificati.

Tale periodo non sarà retribuito né computato agli effetti dell'anzianità di servizio, né di alcun 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 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.

Le disposizioni di cui sopra non si applicano alle Aziende che hanno meno di 10 dipendenti.

### **Art. 41 Interruzioni 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. 42 Determinazione quote orarie**

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

### **Art. 43 Corresponsione delle competenze**

La contabilizzazione delle competenze sarà effettuata mensilmente, con stampati individuali su cui saranno specificati i singoli elementi che le compongono e le eventuali ritenute che le gravano, secondo quanto previsto dalla Legge n. 4 del 5 gennaio 1953.

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

Le competenze saranno corrisposte secondo le prassi aziendali in atto.

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

Nel caso che l'Azienda ritardi di oltre 15 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 2 per cento in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dal giorno in cui avrebbe dovuto essere corrisposta la retribuzione; inoltre il lavoratore avrà facoltà di risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla corresponsione del trattamento di fine rapporto e dell'indennità 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 per cento della retribuzione, salvo che non intervenga la risoluzione del rapporto di lavoro.

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, dovrà essere fatta entro 10 giorni dal pagamento.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dal lavoratore entro 10 giorni da quello della liquidazione affinché il competente ufficio dell'Azienda possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze nel mese successivo.

## Art. 44 Aumenti retributivi e nuovi minimi tabellari contrattuali mensili

In applicazione dell'Accordo interconfederale 9 marzo 2018 gli aumenti dei minimi tabellari contrattuali definiti dal predetto accordo come TEM (Trattamento economico minimo), sono comprensivi degli aumenti dovuti all'inflazione e delle valutazioni dell'andamento storico specifico dei settori rappresentati (interessati da importanti innovazioni tecnologiche e organizzative), ciò ha consentito alle Parti, di individuare concordemente il montante retributivo di riferimento e il parametro medio di settore che vengono pertanto confermati

I minimi tabellari contrattuali in vigore al 31 dicembre 2021 sono incrementati, a partire dalle date sottoindicate, dei seguenti importi lordi mensili.

<b>Aumenti retributivi mensili</b>					
<b>Area professionale</b>	<b>Livelli</b>	<b>Parametri</b>	<b>Aumenti dal 01/10/2022 (euro mese)</b>	<b>Aumenti dal 01/12/2023 (euro mese)</b>	<b>Aumenti dal 01/12/2024 (euro mese)</b>
Area direttiva	3°	210	60,00	60,00	58,50
	2°	188	53,71	53,71	52,37
	1°	172	49,14	49,14	47,91
Area concettuale	3°	163	46,57	46,57	45,41
	2°	157	44,86	44,86	43,74
	1°	149	42,57	42,57	41,51
Area specialistica	3°	140	40,00	40,00	39,00
	2°	134	38,29	38,29	37,33
	1°	129	36,86	36,86	35,94
Area qualificata	2°	121	34,57	34,57	33,71
	1°	116	33,14	33,14	32,31
Area esecutiva	1°	100	28,57	28,57	27,86

Gli incrementi dei minimi riportati in tabella sono comprensivi del recupero dello scostamento tra inflazione prevista e quella consuntivata relativamente agli anni 2019, 2020 e 2021 senza ulteriori verifiche e conguagli.

Nel terzo anno di vigenza del contratto, in caso di scostamento tra l'inflazione prevista e quella reale giudicato significativo e comunicato dall'organismo competente nel mese di maggio, le Parti si incontreranno per valutare l'eventuale ricaduta in termini di variazione dei minimi da attuare entro la vigenza del contratto, utilizzando i criteri di calcolo usualmente impiegati.

Gli aumenti del TEC (Trattamento economico complessivo) sono pari agli aumenti del TEM, come sopra definito, più i nuovi costi contrattuali con particolare riferimento all'art. 61 (Benessere organizzativo - Previdenza Complementare - Assistenza Sanitaria - Banca ore solidale).

I minimi tabellari mensili relativi alle aree professionali e, in quest'ambito, a ciascun livello e valevoli per tutti i settori alle date sopraindicate, sono quelli di cui alla seguente tabella.

<b>Minimi tabellari contrattuali mensili</b>					
<b>Area Professionale</b>	<b>Livelli</b>	<b>Minimi al 31/12/2021</b>	<b>Minimi dal 01/10/2022</b>	<b>Minimi dal 01/12/2023</b>	<b>Minimi dal 01/12/2024</b>
Area direttiva	3°	2.089,23	2.149,23	2.209,23	2.267,73
	2°	1.870,35	1.924,06	1.977,77	2.030,14
	1°	1.711,16	1.760,30	1.809,44	1.857,35
Area concettuale	3°	1.621,65	1.668,22	1.714,79	1.760,20
	2°	1.561,97	1.606,83	1.651,69	1.695,43
	1°	1.482,37	1.524,94	1.567,51	1.609,02
Area specialistica	3°	1.392,82	1.432,82	1.472,82	1.511,82
	2°	1.333,14	1.371,43	1.409,72	1.447,05
	1°	1.283,40	1.320,26	1.357,12	1.393,06
Area qualificata	2°	1.203,80	1.238,37	1.272,94	1.306,65
	1°	1.154,03	1.187,17	1.220,31	1.252,62
Area esecutiva	1°	996,43	1.025,00	1.053,57	1.081,43

Per gli appartenenti alla categoria dei quadri, in aggiunta al trattamento economico previsto per il 3° livello dell'area direttiva, è stabilita la corresponsione di una indennità di funzione il cui importo è pari ad euro 41,32 lordi mensili.

Agli appartenenti all'area esecutiva viene confermato l'importo, istituito con il ccnl 21 luglio 1979, di euro 7,75 lordi mensili, corrisposto quale superminimo collettivo di gruppo" da valere agli effetti di tutti gli istituti contrattuali come paga base.

#### **Art. 45 Indennità di contingenza - Elemento Distinto della Retribuzione (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 e di seguito indicati.

<b>Area professionale</b>	<b>Livelli</b>	<b>Contingenza Importo totale (euro/mese)</b>	<b>EDR Importo totale (euro/mese)</b>
Area direttiva	3°	533,43	10,33
	2°	530,24	10,33
	1°	523,11	10,33
Area concettuale	3°	523,11	10,33
	2°	523,11	10,33
	1°	519,55	10,33
Area specialistica	3°	519,46	10,33
	2°	517,65	10,33
	1°	517,65	10,33
Area qualificata	2°	515,49	10,33
	1°	515,49	10,33
Area esecutiva	1°	513,24	10,33

Per gli appartenenti all'area esecutiva il calcolo dell'indennità di contingenza è stato effettuato tenendo conto dei 7,75 euro mensili corrisposti come superminimo collettivo di "gruppo", secondo quanto previsto dall'art. 44 (Aumenti retributivi e nuovi minimi tabellari contrattuali) del presente ccnl.

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 (EDR) di euro 10,33 mensili per tredici 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 del ccnl 6 luglio 1983.

#### **Art. 46 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 i 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. 47 (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 sia 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 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 sia 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.

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 in corso d'anno, 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. 40 (Aspettativa) e dall'art. 17 (Permessi per cariche sindacali - Aspettativa per cariche pubbliche elettive e sindacali).

### **Art. 47 Giorni festivi**

Sono considerati giorni festivi:

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

- 25 aprile;
- 1° maggio;
- 2 giugno;

c) le seguenti festività infrasettimanali:

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

d) il giorno del Santo Patrono della località dove ha sede il luogo di lavoro.

Qualora la festività del Santo Patrono coincida con altra festività, esclusa la domenica, sarà concordata, 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 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, ex indennità di contingenza, EDR, eventuali aumenti periodici di anzianità.

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

Per il lavoratore a turno prefissato, per il quale è ammesso a norma di legge il lavoro nel 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 compensativo viene considerato giorno festivo.

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 dalla legge e dal contratto, prestino la loro opera di domenica - verrà corrisposto 1/26 della retribuzione globale di fatto mensile.

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

A partire dall'anno 2008 ai lavoratori saranno lasciate libere, nelle vigilie delle festività di Capodanno e di Natale, le ore pomeridiane. Per i lavoratori turnisti la disposizione di cui trattasi si applica riconoscendo 4 ore di riposo compensativo ai lavoratori del 2° turno per ciascuna vigilia.

#### **Art. 48 Aumenti periodici di anzianità**

Le Parti, convenendo sulla opportunità di pervenire a una razionalizzazione 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. 59 (Trasferimenti) - ha diritto, indipendentemente da ogni aumento di merito, alla maturazione di 5 aumenti periodici biennali complessivi di importo mensile pari ai valori sotto indicati.

<b>Area professionale</b>	<b>Livelli</b>	<b>Aumenti periodici di anzianità (euro/mese)</b>
Area direttiva	3°	14,80
	2°	13,00
	1°	11,50
Area concettuale	3°	11,00
	2°	10,70
	1°	9,80
Area specialistica	3°	9,30
	2°	9,10
	1°	8,90
Area qualificata	2°	8,50
	1°	8,30
Area esecutiva	1°	7,70

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 livello, il lavoratore manterrà l'importo in cifra degli aumenti periodici già maturati ed avrà quindi diritto a maturare ulteriori aumenti periodici, nella misura fissata per il nuovo livello di appartenenza, fino al raggiungimento dell'importo massimo previsto per il nuovo livello 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 livello di appartenenza.

La differenza che viene a determinarsi - a seguito del passaggio di livello - tra il valore massimo maturabile previsto per il livello 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 livello 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.

#### **Art. 49 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<sup>3</sup>.

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 di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, al lavoratore saranno corrisposti tanti dodicesimi per quanti

---

<sup>3</sup> Vedi nota 5, art. 51 Premio di risultato a pag. 125

sono i mesi di servizio prestati presso l'Azienda. Agli effetti di cui sopra la frazione di mese non superiore a 15 giorni non va considerata, mentre va considerata come mese intero la frazione di mese superiore ai 15 giorni.

### **Art. 50 Trattamento di fine rapporto**

Con riferimento al disposto di cui al 2° comma dell'art. 2120 codice civile, la retribuzione annua da prendere a base per la determinazione della quota di cui al 1° comma dell'art. 2120 codice civile - 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 297/1982);
- EDR (Elemento Distinto della Retribuzione) di cui al Protocollo 31 luglio 1992;
- aumenti periodici di anzianità;
- superminimi e altre analoghe eccedenze mensili rispetto al minimo tabellare contrattuale;
- ex premio di produzione<sup>4</sup>;
- maggiorazione per turni avvicendati;
- maggiorazione per lavoro notturno a carattere continuativo;
- tredicesima mensilità ed eventuali ulteriori mensilità corrisposte aziendali;
- 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 3° comma dell'art. 2120 codice civile.

La quota annua sarà ottenuta dividendo per 13,5 i su riportati elementi retributivi corrisposti nell'anno al lavoratore.

#### *Chiarimenti a verbale*

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

---

<sup>4</sup> Vedi nota 5, art. 51 Premio di risultato a pag. 125

21/7/1979 i cui testi sono riportati nell'Allegato n. 2 del presente ccnl. Per i lavoratori che erano in forza il 21/7/1979 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 norma transitoria di cui ai succitati articoli 66, 91 e 116 del ccnl 21/7/1979.

### **Art. 51 Premio di risultato**

Secondo quanto stabilito dall'art. 1 (Sistema contrattuale) del presente ccnl, i cui contenuti si intendono integralmente richiamati in questo articolo, la contrattazione aziendale potrà svolgersi - tra le parti espressamente indicate nel sopracitato articolo 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 previsto dalla normativa di legge.

Gli accordi aziendali o di gruppo, avranno durata triennale.

Le Parti (Azienda, R.S.U. 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 con-

*Nota 5* 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 ed infrasettimanali, dell'indennità sostitutiva del preavviso, del trattamento di fine rapporto, della gratifica natalizia o 13 mensilità, dei permessi retribuiti concessi a qualsiasi titolo nonché per le ore di assemblea retribuite ai sensi di legge ed ai fini del trattamento integrativo economico in caso di malattia o infortunio

tratto, dei parametri di produttività e di redditività di cui al primo comma del presente articolo, che saranno esaminati dalle parti stipulanti in apposito incontro da tenere nel semestre successivo alla stipula del contratto nazionale di lavoro.

Dal 1° settembre 1994 non trova più applicazione la disciplina di cui all'art. 15 del ccnl 31 gennaio 1991. Gli importi in misura fissa aziendali corrisposti rimangono consolidati<sup>5</sup> e congelati nelle cifre in essere alla stessa data e non saranno più oggetto di successiva contrattazione.

Eventuali premi variabili ovvero parti variabili dei premi stessi in atto alla data di cui sopra manterranno invece le loro caratteristiche di variabilità fino all'atto della 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, gli accordi aziendali prevederanno clausole di adeguamento alle norme di legge, presenti e future, attuative dei suddetti impegni nel rispetto del principio dell'invarianza dei costi e dei benefici.

#### *Chiarimento a verbale*

Viene confermato che, ai fini del rispetto della non sovrapponibilità dei cicli negoziali, il rinnovo della contrattazione di secondo livello non potrà svolgersi nell'anno solare in cui sia previsto il rinnovo del ccnl.

#### **Art. 51 bis Elemento di garanzia retributiva**

A decorrere dal 2012, ai dipendenti a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio di ogni anno nelle aziende prive di riconoscimenti economici derivanti da contrattazione di secondo livello, a livello di Gruppo aziendale o di unità produttiva (premio di risultato, premio di produzione, erogazioni di cui all'art 51 comma 7 o altri istituti retributivi comunque soggetti a contribuzione) e che nel corso dell'anno precedente (1° gennaio – 31 dicembre) non abbiano percepito altri trattamenti economici collettivi comunque soggetti a contribuzione oltre a quanto spettante

dal presente ccnl, sarà riconosciuto un importo annuo pari a 120,00 euro lordi, ovvero una cifra inferiore fino a concorrenza in caso di presenza di un trattamento economico aggiuntivo a quello fissato dal ccnl.

- A decorre dal 1° gennaio 2016 l'importo dell'elemento di garanzia retributiva sarà di 150,00 euro lordi annui.
- A decorre dal 1° gennaio 2021 l'importo dell'elemento di garanzia retributiva sarà di 170 euro lordi annui.

A livello aziendale potranno essere valutate le modalità per riconoscere l'elemento di garanzia retributiva ai lavoratori dipendenti a tempo determinato di durata superiore a 6 mesi e alle altre tipologie di lavoro subordinato.

Il trattamento viene erogato in unica soluzione con le competenze del mese di giugno ed è corrisposto pro – quota con riferimento a tanti dodicesimi quanti sono stati i mesi di servizio prestati dal lavoratore, anche in modo non consecutivo, nell'anno precedente. La prestazione di lavoro superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero. Detto importo sarà riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale in funzione del normale orario di lavoro.

Tale importo è escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto ed è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta e indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro antecedentemente al momento di corresponsione dell'elemento di garanzia, fermo restando i criteri di maturazione dello stesso, il suddetto importo verrà corrisposto all'atto della liquidazione delle competenze.

Dall'adempimento di cui sopra sono escluse le aziende che versino in comprovate situazioni di difficoltà economico – produttiva con ricorso ad ammortizzatori sociali.

L'elemento di garanzia, come sopra definito, sarà a ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione in quanto il riferimento ai trattamenti retributivi percepiti è assunto dalle Parti quale parametro di riferimento

ai fini del riconoscimento dell'istituto.

## **Art. 52 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 ad idonee soluzioni aziendali o locali.

Pertanto, nelle unità produttive, comprese le sedi centrali, con almeno ottanta dipendenti, le Direzioni e le R.S.U. si incontreranno al fine sopra indicato, tenendo conto delle situazioni obiettive nelle singole unità produttive quali, a esempio, la distanza dallo 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 70%.

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 una indennità sostitutiva nella misura di euro 1,50 per ogni giorno di presenza.

Tale indennità assorbe fino a concorrenza quanto aziendalmente corrisposto allo stesso titolo.

Agli addetti dipendenti dalle Aziende dei settori a cui si applica il presente ccnl, appartenenti a unità produttive con meno di ottanta dipendenti, sarà riconosciuta una indennità sostitutiva di mensa per ogni giorno di presenza dello stesso importo dell'eventuale indennità che la medesima Azienda eroghi ai lavoratori appartenenti a unità produttive con più di ottanta addetti.

Agli addetti dipendenti dalle Aziende dei settori a cui si applica il presente ccnl, appartenenti a unità produttive con meno di ottanta dipendenti,

sarà riconosciuta una indennità sostitutiva di mensa nella misura di euro 1,50 per ogni giorno di presenza qualora risulti non attivato il servizio di mensa, il *ticket restaurant* o non sia prevista una analoga indennità sostitutiva a livello di singola unità produttiva.

### *Nota a verbale*

Le Parti si danno reciprocamente atto che le disposizioni del presente articolo non si cumulano con diversi trattamenti già previsti allo stesso titolo a livello aziendale fermo restando, ove esistenti, eventuali condizioni di miglior favore.

### **Art. 53 Congedo matrimoniale/unione civile**

Ai lavoratori di ambo i sessi che abbiano superato il periodo di prova verrà concesso, in occasione del loro matrimonio o della unione civile, 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 matrimoniale/unione civile non potrà essere computato nel periodo di ferie annuali né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

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

Il congedo matrimoniale/unione civile è dovuto anche in caso di dimissioni per contrarre matrimonio o unione civile.

Il trattamento, come sopra corrisposto dall'Azienda, assorbe, fino a concorrenza dello stesso, quello previsto dalle vigenti norme generali in materia.

Il trattamento economico spetta ai lavoratori occupati quando gli stessi fruiscono effettivamente del congedo. Tuttavia, si farà luogo ugualmente alla corresponsione della retribuzione per il periodo di congedo matrimoniale/unione civile, 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/unione civile dovrà essere documentato con la presentazione del relativo certificato entro 30 giorni dalla sua celebrazione.

### *Nota a verbale*

Le Parti, in applicazione di quanto disposto dalla Legge 20 maggio 2016, n. 76, art. 1, comma 20, confermano che le disposizioni che si riferiscono al matrimonio e le disposizioni contenenti le parole “coniuge”, “coniugi” o termini equipollenti, ovunque ricorrano nel testo del presente ccnl, si applicano anche ad ognuna delle parti dell’unione civile tra persone dello stesso sesso disciplinata dalla Legge sopraccitata.

#### **Art. 54 Indennità di testimonianza**

È mantenuto integro il trattamento economico del lavoratore chiamato quale teste in cause civili o penali, in dipendenza del servizio. In tal caso il lavoratore, qualora debba allontanarsi dal posto di lavoro o località di lavoro, ha diritto, sempreché ne ricorrano i presupposti, al trattamento previsto dall’art. 75 (Trasferte), dedotto quanto già percepito dall’Autorità Giudiziaria per trasferta e spese di trasporto.

#### **Art. 54 bis Assistenza legale**

In caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l’esercizio delle funzioni svolte, ai lavoratori sarà assicurata la copertura delle spese per l’assistenza legale e la facoltà di farsi assistere da un legale di propria fiducia in caso di procedimenti penali.

La presente clausola non opera in relazione a eventi relativi alla circolazione di veicoli o comunque disciplinati dalle norme del “Codice della Strada” vigente.

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. 55 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.

L'Azienda, su richiesta del lavoratore interessato, fornirà annualmente o, comunque, in caso di unico evento morboso continuativo, la situazione relativa al periodo di comporta.

Le assenze debitamente documentate e certificate dalle strutture sanitarie pubbliche o convenzionate che richiedano il ricorso a terapie salvavita (intensive, oncologiche o di emodialisi) non verranno computate ai fini dei termini di cui al primo comma per ulteriori sette mesi e pertanto per un periodo complessivo di 21 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 dell'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, ex

indennità di contingenza, EDR, eventuali aumenti periodici di anzianità), aumentata dell'ex premio di produzione<sup>6</sup>, nonché della maggiorazione media per lavoro a turno, per coloro che lavorano a turni avvicendati in via continuativa:

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

Le assenze indicate al terzo comma del presente articolo, debitamente documentate e certificate dalle strutture sanitarie pubbliche o convenzionate, non verranno considerate, fino ad un massimo di due mesi, ai fini del computo dei periodi utili a stabilire il trattamento economico così come previsto dal comma precedente.

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

Il congedo attivato dalle donne vittime di violenza (art. 39 lettera B1 del presente ccnl) per il tempo necessario all'esecuzione del percorso di protezione e recupero psico – fisico, costituisce prolungamento del periodo di comporta

Per il lavoratore cui si applica il 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 tredicesima mensilità, dedurrà i ratei di gratifica natalizia o tredicesima mensilità relativi ai periodi di assenza di cui trattasi.

L'Azienda recupererà nei confronti dei predetti lavoratori quanto corri-

---

<sup>6</sup> Vedi nota 5, art.51 premio di risultato a pag. 125

sposto 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 gli 8 mesi nell'anno di calendario.

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 Aziende considereranno con la massima attenzione la situazione dei lavoratori sottoposti a trattamento di emodialisi, o dei lavoratori affetti da neoplasie, ovvero da gravi malattie cardiocircolatorie. Al superamento dei limiti di conservazione del posto di cui ai precedenti paragrafi, il lavoratore che rientra nelle patologie indicate, potrà usufruire - se preventivamente richiesto in forma scritta - dell'aspettativa per malattia, per un periodo prolungabile fino a un massimo di ventiquattro mesi. Tale periodo non sarà retribuito né computato agli effetti dell'anzianità di servizio, né di alcun istituto contrattuale.

Le assenze per malattia o infortunio non sul lavoro, devono essere comunicate all'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. Il lavoratore deve comunicare all'Azienda, entro il secondo giorno dall'inizio dell'assenza, o dal proseguimento della stessa, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia inviato dal medico in via telematica. Tale comunicazione va effettuata dal lavoratore secondo le prassi in atto a livello aziendale. In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo, il lavoratore, previo avviso al datore di lavoro, è tenuto, entro i suddetti termini, a consegnare o far pervenire all'azienda il certificato

cartaceo, in conformità a quanto previsto dagli Accordi Interconfederali in materia. 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 con le medesime modalità previste nel comma precedente.

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

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 - fatto salvo quanto previsto dall'art. 25 del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 151 e successivi Decreti attuativi - 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 ore 17 alle ore 19.

Nel caso in cui per 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 - alla R.S.U. 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 maggio-

re, 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 sanzionabile ai sensi dell'art. 66 (Provvedimenti disciplinari).

Quanto previsto dal comma precedente si applica anche nei confronti del lavoratore che non si presenti alle visite collegiali previste da norme di legge o da regolamenti.

È fatto divieto al lavoratore assente per malattia o infortunio non sul lavoro di svolgere alcuna attività lavorativa comunque remunerativa. La violazione di tale divieto costituisce inadempimento grave degli obblighi contrattuali sanzionabile ai sensi dell'art. 66 (Provvedimenti disciplinari).

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 a essa ceduta la corrispondente azione nei limiti del detto importo.

#### *Chiarimenti a verbale*

- 1) Per i lavoratori cui si applica il 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.49 (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. 56 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 dallo stabilimento, la denuncia sarà fatta al più vicino posto di soccorso, producendo le dovute testimonianze.

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 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.

Ai lavoratori assenti per infortunio sul lavoro o malattia professionale, sarà corrisposta da parte dell'Azienda, per un periodo massimo di 18 mesi, una 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 per cento della retribuzione (minimo tabellare, eventuale superminimo, ex indennità di contingenza, EDR, eventuali aumenti periodici di anzianità) aumentata dell'ex premio di produzione<sup>7</sup>, nonché della maggiorazione media per lavoro a turno per coloro che lavorano a turni avvicendati in via continuativa.

Per il giorno nel quale si verifica l'infortunio, l'Azienda, ai sensi dell'art. 73 del T.U. approvato con D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, corrisponderà la

---

<sup>7</sup> Vedi nota 5, art.51 premio di risultato a pag. 125

retribuzione come sopra indicata per le ore non lavorate a causa dell'infortunio medesimo. Per i primi 3 giorni successivi di carenza assicurativa, l'Azienda corrisponderà il 100 per cento della suddetta retribuzione.

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

Nel caso in cui il lavoratore infortunato, superati i periodi di conservazione del posto sopra previsti, 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.

Nel caso in cui ciò non sia possibile è lasciata facoltà al lavoratore di richiedere un periodo di aspettativa non superiore a un anno.

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 di lavoro dovesse verificarsi per licenziamento da parte dell'Azienda al lavoratore sarà corrisposto il normale trattamento di anzianità di cui all'art. 50 (Trattamento di fine rapporto), integrato dalla 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. 50 (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 dalla applicazione delle norme del presente articolo o dall'attuazione delle provvidenze assicurative aziendali.

I ratei della gratifica natalizia corrisposti dall'Istituto assicuratore saranno considerati utili ai fini del raggiungimento delle misure del tratta-

mento economico di cui al presente articolo.

Pertanto, dalla gratifica natalizia di cui all'art. 49 (Tredicesima mensilità o gratifica natalizia) non sarà effettuata alcuna detrazione per i periodi di assenza dal lavoro per infortunio sul lavoro o malattia professionale.

Per quanto riguarda la comunicazione dell'assenza e la facoltà di controllo dell'Azienda, valgono le disposizioni di cui all'art. 55 (Malattia e infortunio non sul lavoro) ove compatibili con le discipline di legge, regolamentari e amministrative degli Istituti competenti.

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 3° comma dell'art. 2120 codice civile.

#### **Art. 57 Richiamo alle armi**

In caso di richiamo alle armi si fa riferimento alle disposizioni di legge vigenti al momento del richiamo stesso, nonché a quanto contenuto nella legge 28 agosto 1991, n. 288 e successive modifiche e integrazioni sulla disciplina della cooperazione dell'Italia con i Paesi in via di sviluppo.

#### **Art. 58 Tutela genitorialità**

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le relative norme in vigore e in particolare quelle di cui al D. Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 e successive modifiche e integrazioni.

A fare data dal 1° febbraio 2008 la lavoratrice riceve, inoltre, un trattamento di assistenza, ad integrazione di quello di legge, fino al raggiungimento del 100% della retribuzione mensile di fatto netta per l'assenza obbligatoria di cui all'art. 22, primo comma del decreto di cui sopra.

E' riconosciuto, a far data dal 1° luglio 2022, per il congedo di maternità e paternità di cui all'art. 32 del D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, un trattamento di assistenza aggiuntivo a quello previsto dalla legge, così modulato:

- per la lavoratrice madre, una integrazione fino al raggiungimento del 50% della retribuzione globale di fatto, per i primi cinque mesi di congedo;
- per il lavoratore padre, una integrazione fino al raggiungimento del 70% della retribuzione globale di fatto, per i primi tre mesi di congedo.
- per il lavoratore/lavoratrice mono genitore, un ulteriore periodo retribuito di due mesi, da usufruire entro l'ottavo anno di vita del bambino. Nei casi di adozione, sempre con riferimento al lavoratore/lavoratrice mono genitore, il periodo retribuito di due mesi di cui al presente punto, potrà essere usufruito entro otto anni dalla data di accoglimento del bambino.

### **Art. 59 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 tenere 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 ed affini entro il secondo grado), che con lui 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 comunque corrisposta una indennità pari a mezza mensilità di retribuzione (minimo tabellare, eventuale superminimo, indennità di contingenza, EDR, eventuali aumenti periodici di anzianità) che andrà a percepire nella nuova sede di lavoro, salvo che il trasferimento avvenga in località dove egli ha residenza, domicilio o stabile dimora. Tale indennità sarà aumentata a una mensilità e un terzo se il lavoratore trasferito ha familiari fiscalmente a carico in esclusiva.

L'indennità in parola sarà invece ridotta ad un quarto di mensilità per il lavoratore senza familiari fiscalmente a carico e a mezza mensilità per il lavoratore con familiari fiscalmente a carico in esclusiva, 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 convivente a carico del lavoratore è composto da più di tre persone oltre il lavoratore stesso, verrà corrisposta dall'Azienda una 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 ricorrano 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 rap-

porto 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 a 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 del trasferimento, qualora il lavoratore abbia superato, alla data del licenziamento stesso, i 55 anni di età se uomo e i 50 se donna.

Ove a fronte del trasferimento disposto dall'azienda, insorgessero difficoltà, le parti si impegnano a favorire le soluzioni più idonee. In questo caso il lavoratore interessato sarà assistito dalla R.S.U. e/o dal sindacato a livello territoriale.

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 R.S.U.

### **Art. 60 Lavoratori studenti - Diritto allo studio**

#### *Lavoratori studenti*

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professio-

nale statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli legali di studio, saranno immessi 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 saranno concessi, a richiesta, due giorni di permesso retribuito per ogni prova di esame sostenuta. Per la discussione della tesi di laurea di primo grado (laurea breve), di laurea di secondo grado e/o di laurea a ciclo unico (laurea magistrale) i giorni di permesso retribuito sono elevati a quattro.

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.

Fermi restando, per i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità di servizio, i congedi per la formazione di cui all'art. 39 (Congedi), ai lavoratori di cui al 3° e 4° comma del presente articolo, con meno di 5 anni di anzianità di servizio, 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.

### *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 nonché, ferma restando la previsione di cui al terzo comma del precedente punto 1), corsi di studio universitari la cui finalità sia quella del raggiungimento del titolo di studio di primo grado (laurea breve), di secondo grado (lau-

rea magistrale) o corsi di laurea unici (durata cinque/sei anni) impartiti esclusivamente presso Università pubbliche o private parificate italiane.

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 per la durata normale del corso di studio, usufruibili anche in un solo anno.

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

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

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

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

Il lavoratore dovrà fornire all'Azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente i certificati di frequenza mensile con l'indicazione delle ore relative.

Nel caso in cui il numero dei richiedenti sia superiore al limite sopraindicato, sarà seguito l'ordine di precedenza delle domande, ferma restando la valutazione delle esigenze di cui al punto 2) comma quinto del presente articolo.

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. 61 Benessere organizzativo – Previdenza complementare – Assistenza Sanitaria Integrativa – Banca ore solidale**

Il lavoro dei minori e dei soggetti aventi diritto al collocamento obbligatorio è regolato dalle disposizioni di legge in materia.

Le aziende considereranno con la massima attenzione, nell'ambito delle proprie possibilità tecnico/organizzative, le opportunità di inserimento dei disabili in funzione delle capacità lavorative.

In relazione alle esigenze di bilanciamento delle esigenze personali e familiari con quelle del lavoro nonché di flessibilità organizzativa, con la contrattazione di secondo livello potranno essere realizzate iniziative di lavoro flessibile che tengano conto delle necessità e delle specificità aziendali.

### Previdenza Complementare

La contribuzione a Concreto, "Fondo nazionale pensione complementare a capitalizzazione per i lavoratori dell'industria del cemento, della calce e suoi derivati, del gesso e relativi manufatti, delle malte e dei materiali di base per le costruzioni", istituito con l'Accordo 27 gennaio 1999 tra Federmaco e Feneal - Uil, Filca - Cisl e Fillea - Cgil e costituito con atto notarile in data 19 maggio 1999, è così ripartita a partire dal 1° luglio 2017:

- aliquota contributiva a carico dell'Azienda: 1,90% della retribuzione utile per il calcolo del TFR;
- aliquota contributiva a carico del lavoratore: 1,40% della retribuzione utile per il calcolo del TFR;
- 100% dell'accantonamento TFR annualmente maturato nell'anno, per i lavoratori di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993;
- 40% dell'accantonamento TFR annualmente maturato nell'anno, per gli altri lavoratori.

Con decorrenza 1° luglio 2020, i lavoratori ai quali si applica il presente ccnl e che non risultino iscritti al Fondo Concreto - o ad altro Fondo di Previdenza Complementare al quale il datore di lavoro versi contribuzione, o sia stato richiesto di accantonare quote di TFR - saranno obbligatoriamente iscritti al Fondo Concreto (comparto Garantito) con un contributo fisso mensile pari

a euro 5,00 a carico dell'Azienda, salvo espressa volontà contraria da parte del lavoratore da manifestarsi entro trenta giorni dall'avvenuta adesione.

I suddetti lavoratori, al momento in cui attiveranno a proprio carico la quota ordinaria di contribuzione nonché la quota di TFR prevista dalle Fonti Istitutive del Fondo Concreto, avranno diritto alla quota contributiva a carico dell'Azienda in sostituzione del contributo fisso mensile sopra citato.

In caso di adesione da parte del lavoratore ad altra forma di previdenza, il diritto al contributo fisso mensile di euro 5,00 a carico dell'Azienda decade dal momento dell'adesione stessa.

Con decorrenza dal 1° luglio 2020, l'aliquota contributiva a carico dell'Azienda è incrementata in ragione dello 0,15% della retribuzione utile per il calcolo del TFR e, pertanto, sarà pari al 2,05% della retribuzione utile per il calcolo del TFR.

Con decorrenza dal 1° luglio 2021, l'aliquota contributiva a carico dell'Azienda è incrementata in ragione dello 0,15% della retribuzione utile per il calcolo del TFR e, pertanto, sarà pari al 2,20% della retribuzione utile per il calcolo del TFR.

- Con decorrenza dal 1° luglio 2022, l'aliquota contributiva a carico dell'Azienda è incrementata in ragione dello 0,10% della retribuzione utile per il calcolo del TFR e, pertanto, sarà pari al 2,30% della retribuzione utile per il calcolo del TFR.
- Con decorrenza dal 1° luglio 2023, l'aliquota contributiva a carico dell'Azienda è incrementata in ragione dello 0,10% della retribuzione utile per il calcolo del TFR e, pertanto, sarà pari al 2,40% della retribuzione utile per il calcolo del TFR.
- Con decorrenza dal 1° luglio 2024, l'aliquota contributiva a carico dell'Azienda è incrementata in ragione dello 0,10% della retribuzione utile per il calcolo del TFR e, pertanto, sarà pari al 2,50% della retribuzione utile per il calcolo del TFR.

L'aliquota contributiva a carico del lavoratore, rimane fissata all'1,40% della retribuzione utile per il calcolo del TFR.

La quota di iscrizione, di euro 12,91 e dovuta “una tantum” dai lavoratori che si iscrivono a Concreto, è a carico dell’Azienda.

Le contribuzioni volontarie versate dai lavoratori continueranno a essere calcolate sulla retribuzione commisurata al valore del minimo tabellare, ex indennità di contingenza, EDR e indennità di funzione quadri di spettanza di ciascun lavoratore, fermo restando che la materia, di competenza del Consiglio di Amministrazione (CdA) di Concreto, sarà portata all’esame del predetto CdA.

Le modifiche delle misure della contribuzione minima obbligatoria sono stabilite dal contratto collettivo nazionale di lavoro.

Ai lavoratori componenti dell’Assemblea di Concreto, le Aziende assicureranno un permesso retribuito individuale di 8 ore per la partecipazione all’Assemblea stessa nonché, a titolo di rimborso spese, il corrispettivo del biglietto di viaggio andata e ritorno in seconda classe in treno. Per i componenti dell’Assemblea provenienti dalle isole sarà riconosciuta la combinazione nave/treno in seconda classe ovvero volo aereo *low cost*. L’avvenuta partecipazione e la durata della riunione sono documentate dagli Organi di Concreto.

Le Parti confermano che l’obbligo per l’Azienda del versamento della contribuzione prevista dal ccnl è dovuto esclusivamente a favore dei lavoratori iscritti a Concreto.

### *Assistenza Sanitaria Integrativa*

I dipendenti ai quali si applica il presente ccnl, al superamento del periodo di prova, vengono iscritti obbligatoriamente al Fondo di assistenza sanitaria integrativa – fondo Altea, fondo intersettoriale costituito fra Feneal - Uil, Filca - Cisl e Fillea - Cgil allo scopo di erogare prestazioni integrative rispetto a quelle fornite dal Servizio Sanitario Nazionale.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

Il finanziamento al Fondo è assicurato secondo la scadenza di seguito riportata.

Dal 1° gennaio 2016, la contribuzione di 13,00 euro mensili per ogni dipen-

dente sarà interamente a carico dell'azienda.

Dal 1° gennaio 2024, la contribuzione a carico dell'azienda per ogni dipendente sarà elevata da 13,00 a 15,00 euro mensili.

Per quanto qui non espressamente richiamato valgono le previsioni del Verbale di Accordo del 9 maggio 2014 tra Federmaco e le Segreterie Nazionali di Feneal – Uil, Filca – Cisl e Fillea – Cgil (Allegato n. 4 del presente ccnl) e del Regolamento del fondo Altea ([www.fondoaltea.it](http://www.fondoaltea.it)).

Ove un lavoratore iscritto al fondo Altea cessi la sua iscrizione al fondo, decadrà automaticamente la contribuzione da parte della azienda.

Le Parti stipulanti il presente contratto rinviando alla contrattazione di secondo livello anche la possibilità di integrare prestazioni di welfare, messe a disposizione dai Piani del Fondo Altea.

Le Parti si attiveranno presso il fondo Altea perché valuti l'individuazione delle opportune modalità per la permanenza nel fondo dei lavoratori che – maturata una congrua durata di adesione in costanza di rapporto di lavoro – accedano in maniera continuativa al pensionamento, con oneri a carico degli stessi.

### Banca ore solidale

Le Parti stipulanti il presente contratto, al fine di dare concreta attuazione alle previsioni dell'art. 24 del D. LGS 151/2015, stabiliscono che la materia potrà essere oggetto di specifica definizione con rubrica "Banca ore solidale" nell'ambito della contrattazione di secondo livello.

### **Art. 63 Programmi di assistenza terapeutici e riabilitativi**

Le Parti, anche in attuazione di quanto previsto dalla legge 26 giugno 1990, n. 162 e successive modifiche e integrazioni, convengono quanto segue.

I lavoratori di cui viene accertato, secondo le previsioni di legge, lo stato di tossicodipendenza ovvero la presenza di disturbi comportamentali patologici quali alcolismo, anoressia, bulimia e ludopatia, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e riabilitativi presso i servizi sanitari

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 - intendendosi per tali il coniuge, il genitore, i figli o il convivente more uxorio - di una persona tossicodipendente o affetta da un disturbo comportamentale patologico come esplicitato nel secondo comma del presente articolo 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 della persona correlato al disturbo comportamentale patologico certificato dai servizi sanitari delle Unità sanitarie locali, qualora gli stessi servizi ne accertino 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. 64 Conservazione strumenti di lavoro e visite d'inventario e di controllo**

Il lavoratore deve conservare in buono stato tutto quanto viene mes-

so a sua disposizione per lo svolgimento delle sue mansioni.

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

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, deve consegnare, al personale incaricato, tutto quello che ha ricevuto in consegna temporanea.

Il lavoratore risponderà - e l'Azienda potrà rivalersene 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.

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.

### **Art. 65 Norme comportamentali**

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.

I rapporti e il linguaggio tra i lavoratori, a tutti i livelli di responsabilità nell'organizzazione aziendale, devono essere improntati a correttezza e reciproco rispetto.

I superiori sono sempre tenuti ad esercitare le loro funzioni organizzative mantenendo relazioni caratterizzate da rispetto per le persone, senso di collaborazione ed urbanità.

Il lavoratore, indipendentemente dal suo inquadramento e mansione,

deve tenere un contegno rispettoso nei confronti delle persone con cui si relaziona e rispondente ai doveri inerenti allo svolgimento delle mansioni affidategli e in particolare:

- 1) rispettare l'orario di servizio e adempiere alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo di presenza;
- 2) non abbandonare il posto di lavoro o sospendere il lavoro senza giustificato motivo;
- 3) dedicare attività assidua e diligente nello svolgimento delle mansioni affidategli secondo le istruzioni impartite dai superiori;
- 4) avere cura e non danneggiare il materiale di lavorazione, locali, mobili, macchinari, attrezzature, strumenti;
- 5) non presentarsi o trovarsi al lavoro in condizioni che possono risultare di pregiudizio per sé e/o per gli altri;
- 6) non danneggiare colposamente o mettere fuori opera dispositivi antinfortunistici;
- 7) conservare assoluta segretezza sui processi di produzione 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;
- 8) 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;
- 9) attenersi alle disposizioni del presente contratto di lavoro o ai regolamenti interni e non recare pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene o al normale andamento del lavoro;
- 10) astenersi da condotte e linguaggi di natura sessista o a sfondo sessuale.

Salvo autorizzazione dell'Azienda, al dipendente è vietato inoltre di valersi, anche fuori del servizio, della propria condizione per svolgere a fine di lucro, sotto qualsiasi forma, attività che siano in relazione con gli interessi dell'Azienda.

### **Art. 66 Provvedimenti disciplinari**

I provvedimenti disciplinari applicabili ai lavoratori sono i seguenti:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa fino al massimo di 3 ore di retribuzione (minimo tabellare, eventuale superminimo, indennità di contingenza, EDR, 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. 67 (Licenziamento per mancanze).

Per l'applicazione dei provvedimenti di cui sopra si fa riferimento all'art. 7 della legge 20 maggio 1970 n. 300.

In ogni caso il datore di lavoro non può adottare i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale senza aver contestato per iscritto, preventivamente al lavoratore l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa entro i 5 giorni successivi dal ricevimento della contestazione. Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante delle associazioni sindacali cui aderisce o conferisce mandato oppure dalla R.S.U..

Il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione sindacale alla quale si è iscritto o cui conferisce mandato, la procedura di cui all'art. 13 (Reclami e controversie - Procedura di conciliazione e di arbitrato irrituale).

I provvedimenti delle multe saranno versati all'INPS o a istituzioni aziendali di carattere assistenziale per i lavoratori.

### **Art. 67 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 la 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;
- 10) mancanze relative a doveri non specificatamente richiamati nel presente contratto, le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto di lavoro.

Indipendentemente dai provvedimenti di cui sopra, in caso di danneggiamento volontario o per colpa grave e di furto, il lavoratore sarà tenuto al risarcimento dei danni.

#### **Art. 68 Certificato di lavoro**

Fermi restando gli obblighi di legge sull'aggiornamento e sulla consegna del libretto di lavoro, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'Azienda rilascerà al lavoratore, all'atto della cessazione del servizio, un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale egli ha prestato la sua opera nell'Azienda, delle mansioni disimpegnate e del gruppo professionale al quale è appartenuto.

#### **Art. 69 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 sopra indicate, 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 della 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 un anno dalla data del decesso.

#### **Art. 70 Decorrenza e durata**

Salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, il presente contratto - che ha valenza per il triennio 2022, 2023 e 2024 - decorre dal 1° gennaio 2022 e scade il 31 dicembre 2024.

Confermando quanto indicato nell'art. 1 (Sistema contrattuale), la disdetta del ccnl dovrà essere presentata almeno sei mesi prima della scadenza con raccomandata con avviso di ricevimento o con posta elettronica certificata (PEC). In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto collettivo nazionale di lavoro.

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlate ed inscindibili.

#### **Art. 71 Lavoro straordinario, festivo e notturno**

Ferme restando deroghe ed eccezioni di cui all'art. 33 (Orario di lavoro) e all'art. 35 (Addetti a lavori discontinui o di semplice attesa e custodia):

- è lavoro straordinario quello effettuato oltre le 40 ore settimanali;

- è lavoro festivo quello effettuato nei giorni di cui all'art. 47 (Giorni festivi);
- è lavoro notturno quello effettuato dalle 22 alle 6.

Ai soli effetti contrattuali, il lavoro effettuato oltre le 8 ore giornaliere, verrà compensato con la maggiorazione indicata nelle tabelle che seguono.

Le sotto indicate percentuali di maggiorazione, saranno applicate sulla retribuzione oraria ottenuta dividendo la retribuzione mensile del lavoratore (minimo tabellare, eventuale superminimo, ex indennità di contingenza, EDR, eventuali aumenti periodici di anzianità) per il numero fisso 175.

	<b>Operai</b>	<b>Intermedi</b>	<b>Impiegati</b>
lavoro straordinario diurno	23 %	30%	30%
lavoro notturno non compreso in turni avvicendati	30 %	50%	55%
lavoro notturno a carattere continuativo (guardiania, custodia, pulizia locali) non compreso in turni avvicendati	25%	-----	-----
lavoro straordinario notturno	40 %	60%	75%
lavoro ordinario in giorni festivi	40 %	50%	55%
lavoro straordinario festivo	50 %	60%	75%
lavoro straordinario festivo notturno	50 %	70%	100%
lavoro ordinario festivo notturno	40 %	60%	75%

Con decorrenza dal 1° gennaio 2020, verranno applicate le percentuali di cui alla seguente tabella.

	<b>Operai</b>	<b>Intermedi</b>	<b>Impiegati</b>
lavoro straordinario diurno	30%	30%	30%
lavoro notturno non compreso in turni avvicendati	42%	50%	55%
lavoro notturno a carattere continuativo (guardiania, custodia, pulizia locali) non compreso in turni avvicendati	30%	-----	-----
lavoro straordinario notturno	50%	60%	75%
lavoro ordinario festivo	50%	50%	55%
lavoro straordinario festivo	60%	60%	75%
lavoro straordinario festivo notturno	60%	70%	100%
lavoro ordinario festivo notturno	50%	60%	75%

Con decorrenza dal 1° gennaio 2023, verranno applicate le percentuali di cui alla seguente tabella.

	<b>Operai</b>	<b>Intermedi</b>	<b>Impiegati</b>
lavoro straordinario diurno	30%	30%	30%
lavoro notturno non compreso in turni avvicendati	50%	50%	55%
lavoro notturno a carattere continuativo (guardiania, custodia, pulizia locali) non compreso in turni avvicendati	30%	-----	-----
lavoro straordinario notturno	60%	60%	75%
lavoro ordinario festivo	50%	50%	55%
lavoro straordinario festivo	60%	60%	75%
lavoro straordinario festivo notturno	70%	70%	100%
lavoro ordinario festivo notturno	60%	60%	75%

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

Per i lavoratori appartenenti all'area direttiva 2° e 1° livello, il lavoro prestato nei giorni festivi di cui all'art. 47 (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 indicato.

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 richiesta una prestazione straordinaria dopo che egli abbia abbandonato lo sta-

bilimento, 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, anche:

- l'importo di due ore di retribuzione (minimo tabellare, eventuale superminimo, ex indennità di contingenza, EDR, eventuali aumenti periodici di anzianità), se la prestazione viene effettuata nelle ore diurne dalle 06 alle 22 (operai, intermedi e impiegati tecnici) o dalle ore 06 alle ore 21 (impiegati amministrativi);
- l'importo di quattro ore di retribuzione (minimo tabellare, eventuale superminimo, ex indennità di contingenza, EDR, eventuali aumenti periodici di anzianità), se la prestazione viene effettuata nelle ore notturne dalle 22 alle 06 (operai, intermedi e impiegati tecnici) o dalle ore 21 alle ore 06 (impiegati amministrativi).

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

Inoltre, al lavoratore saranno rimborsate le spese di trasporto per recarsi - dal proprio domicilio/residenza abituale - sul luogo di lavoro. Il tempo necessario per recarsi sul luogo di lavoro sarà retribuito come lavoro prestato.

Le disposizioni del presente articolo assorbono fino a concorrenza gli eventuali trattamenti applicati aziendali in materia di prestazioni di lavoro straordinario.

Le disposizioni del presente articolo non saranno applicabili nei casi di servizio di reperibilità/disponibilità o simili regolamentati aziendali.

#### *Dichiarazioni a verbale*

1. Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario notturno assorbono e comunque non si cumulano con quanto a qualsiasi titolo già concesso in sede aziendale in relazione ai suddetti regimi di orario.
2. Le parti si danno atto che, ai soli effetti retributivi di cui al presente ccnl, per lavoro notturno si intende quello effettuato dal lavoratore dalle ore 22 alle ore 6. Ai fini legali si considera lavoro notturno, di cui al D. Lgs. n. 66/2003, quello effettivamente prestato nel periodo intercorrente fra le ore 22 e le ore 5 alle condizioni di cui al decreto

medesimo, ferme restando le esclusioni di cui all'art. 11, comma 2 del citato provvedimento.

### **Art. 72 Modalità per la mensilizzazione (profilo operai)**

La mensilizzazione, attuata per i seguenti elementi:

- minimo tabellare;
- aumenti periodici di anzianità;
- ex indennità di contingenza;
- EDR;
- superminimi;
- ex premio di produzione<sup>8</sup>;

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. 47 (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.

---

<sup>8</sup> Vedi nota 5, art.51 premio di risultato a pag. 125

Per la determinazione di detta quota si moltiplica 1/175 degli elementi come sopra mensilizzati per il coefficiente risultante dal seguente rapporto:

$$\frac{174}{\text{ore contrattuali del mese}}$$

Per ore contrattuali del mese si intendono quelle lavorative e quelle retribuibili secondo l'intero orario contrattuale.

### **Art. 73 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) Cemento e lavorazioni promiscue (cemento, calce, gesso e malte) - Operai

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 a elevata temperatura	6,90%
4)	riparazioni all'interno di macchine a 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 di 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 in 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 aereazione per le quali siano prescritte dalla legge misure di correzione	5,50%
16)	manovra della bocca di scarico nelle cave a imbuto, che presenta l e 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%

## B) Calce, Gesso e Malte - Operai

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)	operazione manuale di infilascchi	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, locali chiusi	3,40%
h)	lavori in sottosuolo: 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 dell'8,15%. 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 dell'8,15%	
i)	scarico (cavata) da forni verticali non automatici	3,40%

C) Cemento e lavorazioni promiscue (cemento, calce, gesso e malte) -  
Calce, Gesso e Malte - Intermedi

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 aerazione per le quali siano prescritte dalla legge misure di correzione	4,80%

Le maggiorazioni di cui al presente articolo indicate nelle tabelle A), B) e C), saranno computate nella retribuzione agli effetti della gratifica natalizia o tredicesima mensilità, delle ferie e delle festività nazionali ed 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 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 esistano eventuali percentuali di maggiorazione o indennità per causali ulteriori e diverse da quelle sopra menzionate, le Parti s'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.

**Art. 74 Premio di anzianità**

Al lavoratore che abbia conseguito complessivamente, anche in aree, livelli e categorie diversi, presso la stessa Azienda - salvo quanto disposto dal penultimo comma dell'art. 59 (Trasferimenti) - i periodi di anzianità sotto indicati, compete un premio di anzianità.

Tale premio sarà corrisposto in due quote:

- a. al compimento del quindicesimo anno di anzianità di servizio (operai, intermedi e impiegati);
- b. al compimento del ventitreesimo anno di anzianità di servizio (intermedi e impiegati)

in ragione rispettivamente di un importo pari alla retribuzione mensile (minimo tabellare, eventuale superminimo, ex indennità di contingenza, EDR, eventuali aumenti periodici di anzianità) percepita all'atto della maturazione del diritto.

A scelta del lavoratore - da rendere nota all'Azienda entro il mese di compimento della maturazione del diritto - il premio potrà essere versato al Fondo Pensione Concreto di cui all'art. 61 (Benessere organizzativo - Previdenza Complementare - Assistenza Sanitaria - Banca ore solidale).

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. 59 (Trasferimenti) prima della detta risoluzione sempre che l'interruzione non abbia avuto durata superiore a un anno; è ferma in ogni caso la non computabilità del suddetto periodo di assenza dal lavoro.

#### *Chiarimenti a verbale*

Il lavoratore che, provenendo dalla categoria operai o intermedi e abbia già percepito la prima quota del premio di anzianità in base alle disposizioni del contratto di lavoro relativo a dette qualifiche, avrà diritto a usufruire della sola seconda quota di premio prevista per gli intermedi e per gli impiegati.

Qualora il lavoratore abbia già percepito, ambedue le quote di premio, sarà considerato estinto il suo diritto al premio di anzianità come lavoratore appartenente alla qualifica impiegato.

#### *Dichiarazione comune*

Le Parti si danno reciprocamente atto che le disposizioni del presente articolo, non si cumulano con diversi trattamenti già previsti allo stesso titolo a livello aziendale, fermo restando – ove esistenti – eventuali con-

dizioni di miglior favore compreso il premio “fedeli alla miniera”.

### **Art. 75 Trasferte**

Al lavoratore, occasionalmente e temporaneamente comandato in servizio fuori della propria sede, saranno rimborsate - entro i limiti della normalità e fatte salve le disposizioni aziendali - le spese, a pie di lista, 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. 59 (Trasferimenti).

Inoltre al lavoratore, per ogni giorno di permanenza fuori sede, verrà corrisposta una indennità in ragione del 22 per cento della retribuzione giornaliera (8/175 dei seguenti elementi: minimo tabellare, eventuale superminimo, ex indennità di contingenza, EDR, eventuali aumenti periodici di anzianità, nonché l'ex premio di produzione<sup>9</sup>) qualora la trasferta richieda il pernottamento e del 10 per cento se la trasferta, pur non comportando pernottamento, richieda una permanenza fuori sede per una durata superiore all'orario normale di lavoro.

È 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.

La comunicazione dell'invio in trasferta sarà fatta al lavoratore con un

---

<sup>9</sup> Vedi nota 5, art.51 premio di risultato a pag. 125

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.

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

### *Dichiarazione a verbale*

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

### **Art. 76 Preavviso di licenziamento e di dimissioni**

Il presente articolo entra in vigore dal 1° gennaio 2020.

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

Operai - Intermedi - Impiegati

a) lavoratori che, hanno superato il periodo di prova e hanno una anzianità di servizio fino a 5 anni:

- 15 giorni per gli appartenenti all'area esecutiva e all'area qualificata;
- 30 giorni per gli appartenenti all'area specialistica e all'area concettuale;
- 60 giorni per gli appartenenti all'area direttiva;

b) lavoratori con una anzianità di servizio da oltre 5 anni e fino a 10 anni:

- un mese per gli appartenenti all'area esecutiva e all'area qualificata;
- due mesi per gli appartenenti all'area specialistica e all'area concettuale;

- tre mesi per gli appartenenti all'area direttiva;
- c) lavoratori con una anzianità di servizio da oltre 10 anni:
- un mese e quindici giorni per gli appartenenti all'area esecutiva e all'area qualificata;
  - tre mesi per gli appartenenti all'area specialistica e all'area concettuale;
  - quattro mesi per gli appartenenti all'area direttiva.

In caso di dimissioni, i termini sopra indicati, sono ridotti alla metà.

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

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei termini di preavviso sopra indicati, dovrà corrispondere all'altra, per il periodo di mancato preavviso, una indennità pari all'importo della retribuzione globale di fatto che il lavoratore avrebbe percepito durante il periodo di mancato preavviso.

È in facoltà della parte che riceve la disdetta di risolvere 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 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 dell'Azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate per iscritto.

Per il calcolo dell'anzianità pregressa, agli effetti del presente articolo, si fa riferimento a quanto stabilito dall'art. 30 (Passaggi di categoria).

Fermo restando quanto previsto dall'art. 6 della legge 26 febbraio 1982, n. 54, dalla legge 9 dicembre 1977, n. 903, dall'art. 6 della legge 29 di-

cembre 1990, n. 407 e dall'art. 24 della legge 22 dicembre 2011, n. 214, 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. 77 Lavoratori laureati**

Dopo il compimento del periodo di prova, e intervenuta la conferma in servizio, i lavoratori in possesso di laurea vecchio ordinamento, laurea magistrale (ex specialistica) o di laurea magistrale a ciclo unico, attinenti alle mansioni svolte, anche se di primo impiego, saranno assegnati all'area concettuale 2° livello.

I lavoratori in possesso di laurea vecchio ordinamento, laurea magistrale (ex specialistica) o di laurea magistrale a ciclo unico, non attinente alle mansioni svolte, saranno assegnati all'area specialistica 3° livello e nel caso di attribuzione a questo livello sarà a essi corrisposta una indennità mensile di importo pari al 4,15 per cento del minimo tabellare per tale livello previsto.

Le norme del presente articolo avranno applicazione anche se il titolo venga conseguito durante il rapporto di lavoro e saranno estese ai rapporti in atto.

### **Art. 78 Alloggio**

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 rap-

porto - 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. 67 (Licenziamento per mancanze) 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 tre chilometri, l'Azienda, che non provveda in modo idoneo al trasporto, corrisponderà un adeguato indennizzo.

### **Art. 79 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 una indennità pari al 3,45 per cento del minimo tabellare dell'area e del livello al quale è assegnato.

#### *Indennità di sottosuolo*

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

- euro 1,19 per i lavoratori impiegati appartenenti all'area direttiva 2° e 1° livello;
- euro 0,98 per i lavoratori impiegati, intermedi e operai appartenenti all'area concettuale;
- euro 0,77 per i lavoratori impiegati, intermedi e operai appartenenti all'area specialistica.

---

**ALLEGATI****Allegato n. 1****Art. 15 (Passaggi di qualifica), punto 2 lett. B ccnl 30 settembre 1994**

*...omissis...*

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:

*...omissis...*

**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 21.7.1979, 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 ed il lavoratore avrà diritto alla maturazione di ulteriori aumenti periodici biennali, secondo gli importi previsti all'art. 14, punto 2, 1° comma, 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.

Si riporta di seguito il punto 1), capoverso B sopracitato:

*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 operai saranno riportati in cifra. Il lavoratore avrà 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 previsto per il gruppo di appartenenza indicato al 2° comma 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 contemporaneamente passaggio di gruppo si fa riferimento ai commi 4 e successivi dell'art. 14 (aumenti periodici di anzianità).*

## Allegato n. 2

### Articoli 66, 91 e 116 (Indennità di anzianità), ccnl 21 luglio 1979

#### Art. 66 - Indennità di anzianità

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro l'azienda corrisponderà un'indennità da calcolarsi in base alle seguenti norme:

#### A. CEMENTO, AMIANTO - CEMENTO E LAVORAZIONI PROMISCUE (CEMENTO, CALCE E GESSO)

Per le anzianità di servizio maturate dai lavoratori fino al 31 dicembre 1962:

- 9/30 di retribuzione per ogni anno per i primi 3 anni;
- 13/30 di retribuzione per ogni anno dal 4° al 10° anno incluso;
- 18/30 di retribuzione per ogni anno dall'11° al 15° anno incluso;
- 22/30 di retribuzione per ogni anno oltre il 15° anno.

Per le anzianità di servizio maturate dai lavoratori dal 1° gennaio 1963 al 31 dicembre 1979:

- 10/30 di retribuzione per ogni anno per i primi 3 anni;
- 14/30 di retribuzione per ogni anno dal 4° al 10° anno incluso;
- 18/30 di retribuzione per ogni anno dall'11° al 15° anno incluso;
- 22/30 di retribuzione per ogni anno oltre il 15° anno.

Per le anzianità di servizio che matureranno dal 1° gennaio 1980:

- 22/30 di retribuzione per ogni anno.

#### B. CALCE E GESSO

Per le anzianità di servizio maturate dai lavoratori fino al 31 dicembre 1963:

- 9/30 di retribuzione per ogni anno per i primi 5 anni;
- 13/30 di retribuzione per ogni anno dal 6° al 10° anno incluso;
- 18/30 di retribuzione per ogni anno dall'11° al 15° anno incluso;
- 22/30 di retribuzione per ogni anno oltre il 15° anno.

Per le anzianità di servizio maturate dai lavoratori dal 1° gennaio 1964 al 31 marzo 1973:

- 10/30 di retribuzione per ogni anno per i primi 5 anni;
- 13/30 di retribuzione per ogni anno dal 6° al 10° anno incluso;
- 18/30 di retribuzione per ogni anno dall'11° al 15° anno incluso;
- 22/30 di retribuzione per ogni anno oltre il 15° anno.

Per le anzianità di servizio maturate dal 1° aprile 1973 al 31 dicembre 1979:

- 10/30 di retribuzione per ogni anno per i primi 3 anni;
- 14/30 di retribuzione per ogni anno dal 4° al 10° anno incluso;
- 18/30 di retribuzione per ogni anno dall'11 al 15° anno incluso;
- 22/30 di retribuzione per ogni anno oltre il 15° anno.

Per le anzianità di servizio che matureranno dal 1° gennaio 1980:

- 22/30 di retribuzione per ogni anno.

Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi trascurando le frazioni di mese.

Nel computo della retribuzione agli effetti dell'indennità di anzianità, ferme restando le disposizioni di cui all'art.1 della legge 31.3.1977, n. 91, si terrà conto della gratifica natalizia, del premio di produzione e dell'eventuale indennità sostitutiva della mensa di cui agli artt. 16 (tredecimesima mensilità o gratifica natalizia), 14 (premio di produzione) e 15 (mensa).

Agli effetti dell'applicazione del presente articolo per i cottimisti e turnisti sarà computato nella retribuzione il guadagno medio di cottimo o l'indennità di turno realizzati negli ultimi due mesi prestati come cottimista o turnista, sempreché questi, negli ultimi cinque anni, abbia lavorato a cottimo od a turno per almeno 3 anni, anche non consecutivi.

In difetto di tale condizione, per i cottimisti, la liquidazione sarà effettuata computando nella retribuzione la percentuale minima contrattuale di cottimo di cui all'art. 52 (cottimi)

### *Norma transitoria*

Per i lavoratori in forza al 21 luglio 1979 l'indennità di anzianità sarà costituita da quanto di loro competenza a seguito dell'applicazione delle norme previste nel presente articolo e dalla somma di lire 140.000 (o ratei della stessa) - già corrisposta in virtù dell'accordo 21 luglio 1979 a titolo di anticipazione su detta indennità - al netto di ogni ritenuta e senza distinzione per categoria.

#### **Art. 91 - Indennità di anzianità**

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, al lavoratore compete per ogni anno di anzianità maturata nella qualifica intermedia una indennità pari a 25/30 della retribuzione globale mensile come in appresso specificata.

La liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione globale mensile in corso al momento della risoluzione del rapporto, ferme restando le disposizioni di cui all'art. 1 della Legge 31.3.1977, n. 91.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione globale mensile oltre le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, anche tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi; le frazioni di mese, di almeno 15 giorni, verranno conteggiate come mese intero.

L'indennità di anzianità relativa al periodo in cui il lavoratore è appartenuto alla parte I della Disciplina speciale, sarà liquidata, in base alle disposizioni tutte previste dalla regolamentazione della parte I vigenti al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, calcolata sull'ultima retribuzione globale mensile percepita come appartenente alla parte II.

### *Norma transitoria*

Per i lavoratori in forza al 21 luglio 1979 l'indennità di anzianità sarà costituita da quanto di loro competenza a seguito dell'applicazione delle

norme previste nel presente articolo e dalla somma di lire 140.000 (o ratei della stessa) - già corrisposta in virtù dell'accordo 21 luglio 1979 a titolo di anticipazione su detta indennità - al netto di ogni ritenuta e senza distinzione per categoria.

### *Chiarimento a verbale*

Agli appartenenti alla qualifica intermedia in servizio al 30 giugno 1949, che si trovano ancora oggi alle dipendenze della azienda, i quali, precedentemente all'applicazione degli accordi interconfederali 30 marzo 1946 e 27 ottobre 1946 per il Nord e 23 maggio 1946 per il Centro-Sud, già svolgevano mansioni proprie della qualifica di nuova istituzione e per i quali, all'atto del conferimento della qualifica intermedia, non fu risolto il rapporto di lavoro, l'anzianità per il servizio precedentemente prestato nelle stesse mansioni è riconosciuta agli effetti del presente articolo fino a risalire come massimo al 1° gennaio 1945, e l'indennità di cui al quinto comma sarà integrata, limitatamente al periodo in cui tali mansioni furono effettivamente svolte, nelle seguenti misure:

- per anzianità maturata dal 1° al 4° anno incluso: tre giornate di retribuzione globale mensile per ogni anno di servizio compiuto come operaio;
- per ogni anno di anzianità successivo al 4° e fino al 15° incluso: quattro giornate di retribuzione globale mensile per ogni anno di servizio compiuto come operaio;
- per ogni anno di anzianità successivo al 15°: cinque giornate di retribuzione globale mensile per ogni anno di servizio compiuto come operaio.

L'importo di ciascuna giornata aggiuntiva sarà calcolato in base alla retribuzione globale mensile percepita dal lavoratore quale appartenente alla qualifica intermedia all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

Per gli appartenenti alla qualifica intermedia nei confronti dei quali, precedentemente alla data del 31 dicembre 1947 le aziende procedettero alla liquidazione dell'anzianità come operaio in coincidenza

col passaggio alla nuova qualifica, restano ferme, agli effetti del presente articolo, le disposizioni contenute nell'accordo 30 luglio 1949, il cui testo viene riportato in allegato alla "regolamentazione per gli appartenenti alla qualifica intermedia."

### **Art. 116 – Indennità di anzianità**

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro, è dovuta al lavoratore una indennità di importo pari a tante mensilità di retribuzione, come in appresso specificata, per quanti sono gli anni di servizio prestati.

Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi; le frazioni di mese di almeno 15 giorni verranno considerate come mese intero.

La liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base della retribuzione globale mensile in corso al momento della risoluzione del rapporto secondo quanto sopra previsto, ferme restando le disposizioni di cui all'art. 1 della Legge 31.3.1977, n. 91.

Qualora il lavoratore si trovi in aspettativa non retribuita e la risoluzione del rapporto avvenga in tale periodo, la liquidazione dell'indennità verrà fatta sulla base dell'ultima retribuzione globale mensile dallo stesso percepita presso l'azienda, secondo le norme del presente articolo.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione globale mensile oltre le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, anche tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Se il lavoratore è remunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione o partecipazione agli utili, questi saranno commisurati sulla media dell'ultimo triennio o, se il lavoratore non abbia compiuto tre anni di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto anche se definiti dall'azienda successivamente alla detta risoluzione del rapporto.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata, e la partecipazione agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

Qualora espressamente convenuto l'azienda dedurrà dalla indennità di anzianità, fino a concorrenza, quanto il lavoratore percepisca in conseguenza della risoluzione del rapporto per eventuali atti di previdenza (cassa pensioni, previdenze, assicurazioni varie) compiuti dall'azienda stessa; nessuna detrazione è invece ammessa per il trattamento di previdenza previsto dall'art. 25 del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e dal contratto collettivo 31 luglio 1938 contenente il regolamento della previdenza stessa, e dalle eventuali modificazioni che siano attuate mediante accordi collettivi interconfederali o disposizioni di legge.

Al momento della risoluzione del rapporto di lavoro come lavoratore cui si applica la presente parte III, l'indennità di anzianità relativa al periodo trascorso nella qualifica di cui alla parte I o nella qualifica di cui alla parte II, sarà liquidata in base alle disposizioni tutte previste dalle rispettive regolamentazioni vigenti al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, calcolata sull'ultima retribuzione mensile come sopra indicato percepita dal lavoratore appartenente alla presente parte III.

Nel caso di passaggio alla parte III di un appartenente alla parte II proveniente dalla parte I, dovrà essere applicata la regolamentazione in vigore per gli appartenenti alla parte I per gli anni trascorsi nella qualifica di detta parte I e, così pure, per il periodo di servizio trascorso nella qualifica di detta parte II, la regolamentazione in vigore per quest'ultima parte II.

### *Norma transitoria*

Per i lavoratori in forza al 21 luglio 1979 l'indennità di anzianità sarà costituita da quanto di loro competenza a seguito dell'applicazione delle norme previste nel presente articolo e dalla somma di lire 140.000 (o ratei della stessa) - già corrisposta in virtù dell'accordo 21 luglio 1979 a titolo di anticipazione su detta indennità - al netto di ogni ritenuta e senza distinzione per categoria.

**Allegato n. 3**

**Apprendistato professionalizzante**  
**Esempi di linee guida su: piano formativo individuale, capacità formativa dell'impresa e attestazione dell'attività formativa svolta**

**Piano formativo**

Piano formativo individuale relativo all'assunzione di

**1. Azienda**

Ragione sociale \_\_\_\_\_  
Sede (indirizzo) \_\_\_\_\_  
CAP (Comune) \_\_\_\_\_  
Partita IVA \_\_\_\_\_  
Codice Fiscale \_\_\_\_\_  
Telefono/Fax \_\_\_\_\_  
E-mail \_\_\_\_\_  
ccnl applicato \_\_\_\_\_

Si dichiara che l'impresa:

- ha disponibilità di locali idonei e strumenti adeguati alla realizzazione di interventi di formazione teorica;
- è stato predisposto un percorso formativo, così come dettagliato nel piano formativo individuale;
- in azienda o in aziende collegate (barrare la/le casella/e di interesse):

in qualità di tutor aziendale  
*(inserire nominativo tutor)*

Legale rappresentante  
*(nome e cognome)*

## 2. Apprendista

### Dati anagrafici

Cognome..... Nome.....  
Codice Fiscale..... Cittadinanza.....  
Nato a..... Residenza/Domicilio.....  
Prov..... Via.....  
Telefono.....  
E-mail..... Fax.....

### Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi:

.....  
.....  
.....

Esperienze lavorative ed eventuali periodi di apprendistato (indicare la durata):

.....  
.....  
.....

Formazione extra scolastica:

.....  
.....  
.....

### Aspetti normativi

Data di assunzione.....  
Qualifica da conseguire.....  
Durata.....  
Livello di inquadramento iniziale.....  
Livello di inquadramento finale.....

### 3. Tutor

Tutor aziendale ..... C.F.....  
 Livello di inquadramento..... Anni di esperienza.....  
 Livello di inquadramento iniziale.....  
 Corso di formazione effettuato il.....

### 4. Contenuti formativi

#### A) Aree tematiche trasversali

Competenze relazionali: ..... ore

- valutare le competenze e risorse personali, anche in relazione al lavoro e al ruolo professionale;
- comunicare efficacemente nel contesto di lavoro (comunicazione interna e/o esterna); analizzare e risolvere situazioni problematiche;
- definire la propria collocazione nell'ambito di una struttura organizzativa;

Organizzazione ed economia: ..... ore

- conoscere i principi e le modalità di organizzazione del lavoro nell'impresa; conoscere i principali elementi economici e commerciali dell'impresa: condizioni e fattori di redditività (produttività, efficacia, efficienza), contesto di riferimento (forniture, reti, mercato, etc.);
- saper operare in un contesto aziendale orientato alla qualità e alla soddisfazione del cliente.

Disciplina del rapporto di lavoro: ..... ore

- conoscere le linee fondamentali di disciplina legislativa del rapporto di lavoro e gli istituti contrattuali;
- conoscere i diritti e i doveri dei lavoratori; conoscere gli elementi che compongono la retribuzione e il costo del lavoro.

Sicurezza sul lavoro: ..... ore

- conoscere gli aspetti normativi e organizzativi generali relativi alla sicurezza sul lavoro; conoscere i principali fattori di rischio;
- conoscere e saper individuare le misure di prevenzione e protezione.

**B) Aree tematiche aziendali/professionali**

Gli obiettivi formativi professionalizzanti di tipo tecnico scientifico e operativo sono differenziati in funzione delle singole figure professionali e coerenti con il relativo profilo formativo. In questo ambito saranno sviluppati anche i temi della sicurezza sul lavoro e dei mezzi di protezione individuali, propri della figura professionale nonché i temi dell'innovazione di prodotto, di processo e contesto.

- 1) .....
- 2) .....
- 3) .....
- 4) .....
- 5) .....
- Etc. ....

**5. Articolazione e modalità di erogazione della formazione**

*(è possibile barrare più opzioni)*

Formazione interna ovvero formazione esterna

- Aula .....
- On the job/Affiancamento .....
- E-learning .....
- Seminari/testimonianze .....
- Action learning.....
- Visite aziendali.....
- Altro (specificare) .....

Firma dell'apprendista	Firma del tutor	Firma dell'impresa

## Dichiarazione della capacità formativa dell'impresa

Con riferimento all'assunzione di.....

In qualità di apprendista, presso l'impresa.....

Il sottoscritto.....

In qualità di.....

Dichiara sotto la propria responsabilità che:

- l'impresa ha disponibilità di locali idonei e strumenti adeguati alla realizzazione di interventi di formazione teorica;
- è stato predisposto un percorso formativo, così come dettagliato nel piano formativo individuale;
- in azienda o in aziende collegate (barrare la/le casella/e di interesse)
  - sono presenti lavoratori in grado di trasferire competenze;
  - il trasferimento di competenze sarà curato da docenza esterna;
- ..... (indicare nominativo) in qualità di tutor.

Data..... Timbro e firma dell'impresa.....

## Attestazione dell'attività formativa

### Dati apprendista / impresa

APPRENDISTA.....

Nome e cognome.....

Codice fiscale .....

Luogo e data di nascita.....

Residente in.....

Via.....

Titolo di studio.....

Assunto in apprendistato professionalizzante.....

Dal..... Al.....

per conseguire la qualifica di.....

IMPRESA.....

Ragione sociale.....

Indirizzo .....

Telefono.....

Fax .....

Formazione effettuata durante il contratto di apprendistato

Competenze generali / specifiche-insegnamento (con riferimento al piano formativo individuale)	Durata in ore periodo	Modalità adottata	Firma tutor e apprendista
	..... Ore Periodo ..... .....	<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> E-learning <input type="checkbox"/> Esterna	tutor ..... apprendista .....
	..... Ore Periodo ..... .....	<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> E-learning <input type="checkbox"/> Esterna	tutor ..... apprendista .....
	..... Ore Periodo ..... .....	<input type="checkbox"/> Aula <input type="checkbox"/> On the job <input type="checkbox"/> Affiancamento <input type="checkbox"/> E-learning <input type="checkbox"/> Esterna	tutor ..... apprendista .....

Firma tutor aziendale.....

Timbro e firma dell'Azienda .....

Firma apprendista .....

Data .....

**Verbale di accordo 9 maggio 2014  
tra Federmaco e Feneal – Uil, Filca – Cisl e Fillea – Cgil  
sull'avvio dell'assistenza sanitaria integrativa nelle aziende che  
applicano ai propri dipendenti il ccnl 20 marzo 2013**

*Premesso che*

l'articolo 62 "Assistenza sanitaria integrativa" del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del 20 marzo 2013 per i lavoratori dipendenti delle aziende esercenti la produzione di cemento, della calce e suoi derivati, del gesso e relativi manufatti, della malte e dei materiali di base per le costruzioni nonché la produzione promiscua di cemento, calce, gesso e malte, prevede:

- l'istituzione dell'assistenza sanitaria integrativa del Servizio Sanitario Nazionale (Decreto Legislativo 2 settembre 1997 n. 394 e successive modifiche e/o integrazioni) che costituisce uno dei punti qualificanti del rinnovo contrattuale;
- la costituzione di una "Commissione operativa", composta pariteticamente da 6 componenti le parti firmatarie il ccnl, al fine di approfondire le tematiche relative alla costituzione e/o adesione ad un Fondo nazionale di assistenza sanitaria integrativa settoriale o intersettoriale;
- che a fronte dell'adesione volontaria del singolo lavoratore al Fondo di assistenza sanitaria integrativa individuato dalle Parti firmatarie il ccnl di cui sopra, il contributo a carico delle aziende sarà pari ad euro 11,00 mensili per ogni lavoratore dipendente che aderirà al fondo suddetto. Il contributo del lavoratore sarà pari a euro 2,00 mensili. La contribuzione così individuata dovrà essere attivata esclusivamente a favore del Fondo di seguito indicato;

*preso atto*

che la "Commissione operativa" attivata il 21 gennaio 2014 ha concluso i suoi lavori presentando alle Parti stipulanti una relazione in data 9 aprile 2014;

*concordano quanto segue.*

- Le premesse formano parte integrante del presente Verbale di Accordo;
- il Fondo di assistenza sanitaria integrativa ad adesione volontaria indivi-

duato ai sensi dell'art. 62 del ccnl in premessa è il Fondo Altea, fondo intersettoriale costituito fra Feneal – Uil, Filca – Cisl e Fillea – Cgil, con sede a Roma in via Bormida n. 1, - C.F. 97685940583;

- fermo restando il rispetto dello Statuto e del Regolamento del Fondo sanitario individuato, la prestazione di assistenza sanitaria integrativa sarà esclusivamente prestata tramite il Fondo Altea;
- eventuali trattamenti di assistenza sanitaria in essere concessi unilateralmente a livello di singola azienda non saranno cumulabili con le prestazioni del Fondo Altea;
- i riflessi economici conseguenti alla adesione volontaria del singolo lavoratore decorreranno a far data dal 1° settembre 2014 e pertanto le aziende provvederanno, per i lavoratori iscritti al Fondo Altea, al versamento dei rispettivi contributi secondo le modalità previste dal Regolamento del Fondo Altea. Per le adesioni successive al 1° settembre 2014 i riflessi economici decorreranno a far data dal mese di iscrizione;
- le aziende si impegnano a consegnare a tutti i lavoratori, con il cedolino paga del mese di giugno 2014, il modulo di adesione e la brochure (mini-guida) del piano sanitario del Fondo Altea, che le OO. SS. Invieranno entro dieci giorni lavorativi dalla data di sottoscrizione del presente Verbale di Accordo. Tale procedura sarà attuata ogni qualvolta l'azienda provvederà a una nuova assunzione e in occasione della consegna del primo cedolino paga;
- dal 1° giugno 2014 le OO. SS. potranno raccogliere, anche tramite assemblee di cui all'art. 16 "Assemblea" del vigente ccnl, le adesioni al Fondo Altea dei lavoratori, ferma restando la decorrenza dalla mensilità di settembre 2014.

Il presente Verbale di Accordo è formato da n. 2 (due) pagine di testo e ogni pagina è sottoscritta dalle parti contraenti.

Roma, 9 maggio 2014

Letto, confermato e sottoscritto.

Federmaco Federazione Italiana dei Materiali di Base per le Costruzioni  
Feneal - Uil  
Filca - Cisl  
Fillea - Cgil

## Allegato n. 5

### **Avviso Comune 24 novembre 2015 tra Federmaco, Feneal – Uil, Filca – Cisl e Fillea – Cgil sull'Utilizzo dei combustibili alternativi**

#### *Premesso che:*

nel ciclo di produzione del cemento, conformemente alle vigenti disposizioni normative comunitarie e nazionali, si possono recuperare e valorizzare materiali derivanti da altri processi produttivi e di consumo, sia come apportatori di materia, in sostituzione delle materie prime naturali (calcare, argilla, gesso), sia come combustibili, in sostituzione dei combustibili fossili non rinnovabili (carbone, olio combustibile, coke di petrolio); l'utilizzo di tali materiali nel processo produttivo del cemento è considerato a livello Europeo una delle migliori tecniche disponibili per il settore per contribuire a una efficace tutela ambientale, come confermato dalla Commissione Europea;

l'Unione Europea ha stabilito autonomamente i seguenti obiettivi in materia di clima ed energia per l'anno 2020:

- ridurre le emissioni di gas a effetto serra almeno del 20% rispetto ai livelli del 1990;
- ottenere il 20% dell'energia da fonti rinnovabili;
- migliorare l'efficienza energetica del 20%.

#### *Considerato che:*

l'utilizzo nella produzione del cemento dei materiali e dei prodotti indicati in premessa può creare impatti positivi per la collettività, per l'ambiente, per i dipendenti e per le aziende. Più in particolare:

#### *per la collettività*

- tracciabilità dei rifiuti: l'obiettivo primario delle aziende del settore cementiero è produrre cemento di qualità conforme agli standards di qualità internazionali, pertanto ogni carico di materiale in ingresso alle cementerie, che sia materia prima o prodotto derivato da rifiuti, è sottoposto a rigorosi controlli in accettazione, per accertare la provenienza e la qualità

del prodotto derivato dai rifiuti, per garantirne la compatibilità con il processo produttivo e con la qualità del prodotto finale;

- attuare il completo utilizzo del prodotto rifiuti in modo conforme alle disposizioni legislative evitando l'abbandono illegale in discariche non autorizzate sul territorio;
- possibilità di utilizzare punti di emissione esistenti per il recupero energetico da frazioni selezionate da rifiuti civili e industriali senza doverne realizzare di nuovi;

*per l'ambiente*

- risparmio di materie prime e diminuzione delle attività estrattive;
- riduzione del consumo di combustibili fossili non rinnovabili;
- minor ricorso allo smaltimento in discarica;
- calo delle emissioni di CO<sub>2</sub> associate alla produzione di cemento;
- assenza di rifiuti solidi di processo da smaltire;

*per i dipendenti*

- la creazione di nuove figure professionali correlate all'introduzione di nuove tecnologie nelle aziende del settore cemento;
- l'incremento delle risorse e del numero di occupati delle realtà industriali che formano la filiera della gestione integrata del ciclo dei rifiuti;

*per le aziende*

- diminuzione della dipendenza del settore da combustibili fossili non rinnovabili, prevalentemente d'importazione e che risentono quindi dell'andamento del prezzo del petrolio;
- contenimento dei costi di produzione, dei quali i costi energetici rappresentano attualmente circa il 40%, e conseguente aumento della competitività.

*Tenuto altresì conto che:*

nell'anno 2014 nel nostro Paese la media di sostituzione calorica di combustibili tradizionali con combustibili alternativi nei forni da cemento è risultata pari al 13 %, contro una media europea del 27% (con punte del 60 % in Germania) pari a 5 milioni di tonnellate di combustibili fossili tradizionali risparmiati;

l'Italia è stato il primo paese in ambito europeo, ad aver applicato il con-

cetto comunitario di End of Waste (cessazione della qualifica di rifiuto) per i combustibili derivati dai rifiuti pubblicando il Decreto 14 febbraio 2013 n. 22 dal titolo “Regolamento recante disciplina della cessazione della qualifica di rifiuto di determinate tipologie di combustibili solidi secondari (CSS)”;

il Decreto 14 febbraio 2013 n. 22 sopra citato continua a non trovare una piena e omogenea applicazione sul territorio nazionale a causa della complessità normativa e della frammentazione dei livelli decisionali in seno alla Pubblica Amministrazione, il che favorisce talvolta situazioni di disinformazione e di opposizione pregiudiziale.

*Tutto ciò premesso e considerato,*

le Parti concordano di attivare un “Gruppo di coordinamento” - con funzioni consultive e propositive sulla materia oggetto del presente Avviso comune - composto da sei componenti, tre per la parte datoriale e tre per le Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto.

A tale “Gruppo di coordinamento” nel corso della vigenza del presente contratto è affidato il compito di:

- approfondire gli aspetti tecnici in materia di sicurezza, ambiente e salute pubblica, dell’utilizzo di materiali derivanti da rifiuti in cementeria anche con l’ausilio di esperti provenienti dalle aziende del settore, da Istituti di ricerca indipendenti e/o da Associazioni a livello nazionale;
- concordare iniziative di interesse comune dirette a promuovere l’impiego dei combustibili solidi secondari (CSS) delle cementerie con l’obiettivo di agevolare il dialogo e la collaborazione con le Autorità nazionali, gli enti locali nonché i dipendenti delle aziende interessate;
- preparare materiale informativo/divulgativo volto a stimolare la sensibilizzazione dell’opinione pubblica sui benefici dell’utilizzo negli stabilimenti cementieri di tutti i materiali di cui al presente Avviso Comune.

## Allegato n. 6

### **Avviso Comune 24 novembre 2015 tra Federmaco, Feneal – Uil, Filca – Cisl e Fillea – Cgil sull'Utilizzo delle cave**

#### *Premesso che:*

- la disponibilità di materie prime naturali rappresenta un fattore determinante per la produzione del cemento;
- l'estrazione di materie prime naturali in cave e miniere è la prima attività del ciclo produttivo dell'industria del cemento in termini temporali e una delle principali in termini di progettazione e di investimento in risorse economiche e umane;
- l'attività estrattiva è strategica e condiziona fortemente il normale esercizio dei siti produttivi dell'industria del cemento, della calce, del gesso e delle malte

#### *Considerato che:*

- l'attività estrattiva genera un cambiamento dello stato dei luoghi, sull'ambiente, sugli ecosistemi locali e sul paesaggio;
- l'obiettivo prioritario delle Aziende è quello di mettere in campo tutte le azioni che possano non solo mitigare gli impatti, ma rendere possibile ed esigibile un recupero ambientale tale da creare nuovo valore naturalistico, apportare benefici alla biodiversità e agli ecosistemi offrendo nuovi spazi fruibili alla collettività.

#### *Tenuto altresì conto che:*

- l'attuale quadro regolamentare dell'attività estrattiva risulta per molti aspetti obsoleto e inadeguato alle esigenze gestionali e dei mercati in cui si trovano ad operare le imprese ed è inoltre estremamente frammentato nella sua applicazione a livello locale prevedendo contemporaneamente il coinvolgimento di più competenze (Comune, Provincia e Regione) a volte anche in contrasto tra loro;
- le Aziende hanno bisogno di orizzonti temporali certi e di una normativa il più possibile uniforme a livello nazionale per poter programmare gli investimenti su periodi di medio - lungo termine così da poter favorire la stabilità dei livelli occupazionali.

*Tutto ciò premesso e considerato,*

le Parti stipulanti concordano sulla necessità di perseguire, nel corso della vigenza del presente contratto, una strategia comune che:

- favorisca l'approvazione di una normativa statale di indirizzo e coordinamento c.d. "Legge quadro nazionale" che disciplini il rapporto tra attività di coltivazione delle materie prime naturali e tutela dei valori paesaggistici e ambientali;
- coinvolga gli stakeholders con azioni di trasparenza, legalità, ascolto e valutazione delle esigenze del territorio e delle comunità locali;
- promuova una accelerazione e snellimento delle procedure amministrative in materia di utilizzo delle cave;
- sensibilizzi le autorità preposte (Comuni, Provincie e Regioni) sul tema della durata delle autorizzazioni, per renderla compatibile con le previsioni di pianificazione delle attività estrattive e industriali a tutti gli effetti, nonché riguardo alle condizioni di rinnovo per attività già in essere.

## Allegato n. 7

### **Avviso comune tra Federbeton, Feneal – Uil, Filca – Cisl e Fillea – Cgil sulla decarbonizzazione del settore cemento e la transizione ecologica**

#### *Premesso che:*

- il Green Deal europeo proposto dalla Commissione europea in data 11 dicembre 2019 ha come obiettivo generale il raggiungimento della neutralità climatica in Europa entro il 2050;
- il 14 luglio 2021 la Commissione europea ha presentato il pacchetto climatico “Fit for 55”, che identifica le proposte legislative per raggiungere entro il 2030 gli obiettivi del Green Deal. In particolare, la riduzione delle emissioni di gas a effetto serra del 55% rispetto ai livelli del 1990, con l’obiettivo di arrivare alla “carbon neutrality” nel 2050;
- Il Governo italiano condivide l’orientamento comunitario, teso a rafforzare l’impegno per la decarbonizzazione dell’economia e intende promuovere un Green New Deal, inteso come un patto verde con le imprese e i cittadini, che consideri l’ambiente come motore economico del Paese;
- l’industria del cemento, per proprie specificità e per ragioni legate al processo produttivo, rappresenta uno dei settori più energivori dell’intero panorama manifatturiero nazionale e rientra tra i comparti definiti Hard to abate, con elevate emissioni di gas climalteranti;
- Federbeton in rappresentanza delle imprese della filiera del cemento associate e le Organizzazioni sindacali Feneal - Uil, Filca - Cisl e Fillea - Cgil firmatarie del ccnl di settore, credono fermamente nella centralità del PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) quale strumento strategico per il rilancio del Paese - ufficializzato in data 30 aprile 2021 - e si riconoscono nelle linee programmatiche del Governo italiano in tema di transizione ecologica presentate in data 28 luglio 2021;

- Federbeton in rappresentanza delle imprese della filiera del cemento associate e le Organizzazioni sindacali Feneal - Uil, Filca - Cisl e Fillea - Cgil, intendono essere tra i protagonisti della transizione ecologica. Infatti, le Aziende ed i lavoratori del settore rappresentano, oltre che un pezzo della nostra storia industriale, un fattore abilitante per alimentare la ripartenza economica del Paese, che non potrà non passare per il rilancio dell'edilizia, la messa in opera di infrastrutture moderne, sicure ed efficienti, la riqualificazione dell'immenso patrimonio pubblico e privato.

*Considerato che:*

Federbeton - per affrontare compiutamente la sfida della decarbonizzazione - ha affidato alla società di consulenza KPMG lo studio per la messa a punto di una strategia per l'industria del cemento;

la società di consulenza KPMG ha predisposto il documento "Strategia di decarbonizzazione del settore cemento" che prevede la completa decarbonizzazione dei processi produttivi per l'anno 2050, in linea con gli obiettivi condivisi a livello europeo, nonché un piano di investimenti per un totale di 4,2 miliardi di euro, oltre a extra-costi operativi per circa 1,4 miliardi annui;

il documento della società KPMG in allegato al presente Avviso comune:

- è stato presentato e illustrato il 10 settembre 2021 ai Segretari Generali ed ai Segretari nazionali di Feneal - Uil, Filca - Cisl e Fillea - Cgil, che ne hanno condiviso la filosofia di fondo;
- è stato ufficializzato il 16 settembre 2021 alle Istituzioni italiane ed alla stampa.

*Tenuto conto che:*

nel nostro Paese le emissioni dirette di anidride carbonica (CO<sub>2</sub>) sono pari a 13 milioni di tonnellate e tutte le aziende produttrici di cemento in Italia, spesso multinazionali e quotate in borsa, pongono il massimo impegno per la riduzione delle stesse;

nel nostro Paese nel 2019 la media di sostituzione calorica di combustibili tradizionali con Combustibili Solidi Secondari (CSS) nei forni da cemento è risultata pari al 20,3%, contro una media europea del 47% (con punte del 60% in Germania) pari a 5 milioni di tonnellate di combustibili fossili tradizionali risparmiati;

l'industria italiana del cemento risulta, nell'ambito dei Paesi europei, quella più vulnerabile e permeabile alle importazioni da Paesi extra UE che non hanno introdotto misure di contenimento delle emissioni climateranti;

solo con adeguati e immediati strumenti di supporto si potrà impedire il depauperamento del tessuto industriale del settore, il mantenimento della competitività della filiera ed evitare la delocalizzazione delle emissioni;

tale percorso non è privo di ostacoli perché alla decarbonizzazione sono legati sia consistenti investimenti, con ricadute anche sui costi di produzione, nonché apposite infrastrutture dedicate e ingenti risorse pubbliche;

bisogna considerare che esistono misure di breve termine e di immediata applicazione, attuabili se il contesto normativo-culturale diventasse più favorevole e basato su evidenze scientifiche e obiettivi misurabili, che riguardano:

- le potenzialità e i vantaggi derivanti dall'utilizzo dei CSS;
- la valorizzazione delle cave esaurite per lo sviluppo di energie rinnovabili: infatti circa 800 ettari di territorio in Italia - non più riconvertibile all'attività agricola - potrebbero essere utilmente valorizzati nello sviluppo di impianti fotovoltaici e/o nell'utilizzo dell'energia geotermica.

*Tutto ciò premesso e considerato,*

le Parti, sottoscrivendo il presente Avviso comune, si dichiarano pronte - ciascuna nel rispetto dei propri ruoli e compiti - a mettersi in gioco per rispondere alle sfide poste dal *Green Deal* europeo.

Federbeton, Feneal - Uil, Filca - Cisl e Fillea – Cgil, nel condividere e auspicare una nuova cultura ambientale, basata sul dialogo concordano sulla necessità di perseguire una strategia comune volta:

- a inserire il settore cemento tra i comparti destinatari delle risorse nazionali ed europee finalizzate a traguardare la transizione ecologica dell'economia;
- ad attivare un coordinamento permanente con i Ministeri interessati, primo fra tutti il Ministero della Transizione Ecologica, al fine di facilitare la transizione ecologica attraverso misure di semplificazione normativa e mediante finanziamenti adeguati, che non potranno limitarsi al ristretto orizzonte temporale previsto dal Recovery Fund;
- a indirizzare parte degli investimenti verso il mantenimento degli attuali livelli occupazionali, sostenendo l'attuale forza lavoro anche con maggiore formazione verso il green jobs, con l'obiettivo di creare anche nuovi posti di lavoro nell'ambito dei processi di decarbonizzazione. Per il c.d. indotto allargato (fornitori e altre imprese) significa la realizzazione di nuova occupazione specializzata nel settore delle tecnologie green;
- a coinvolgere gli stakeholders con azioni di trasparenza, legalità, ascolto e valutazione delle esigenze dei territori e delle comunità locali;
- a supportare la normativa vigente che semplifica l'introduzione all'uso dei CSS che hanno cessato la qualifica di rifiuto: un prodotto low carbon (tra il 25% e il 60% di biomassa) di prossimità, che sostiene la chiusura del ciclo dei rifiuti e promuove la raccolta differenziata e il recupero di materia;
- a promuovere un'accelerazione delle procedure per semplificare l'ottenimento dei permessi per lo sviluppo di energie rinnovabili nelle cave dismesse che sono per la maggior parte vincolate a piani di recupero e ripristino provinciali, regionali e comunali negoziati a suo tempo e spesso in occasione del rilascio del permesso di coltivazione.

Le Parti, anche al fine di facilitare la realizzazione di quanto sopra indicato, concordano sull'opportunità di attivare un "Gruppo di coordinamento paritetico" con funzioni consultive e propositive per l'avvio del processo di decarbonizzazione del settore.

Tale organismo sarà formato da sei componenti: tre per la parte datoriale Federbeton e tre per le Organizzazioni sindacali Feneal - Uil, Filca - Cisl e Fillea - Cgil.

A tale "Gruppo di coordinamento paritetico" viene affidato l'incarico:

- di preparare materiale informativo/divulgativo;
- di avviare iniziative di interesse comune dirette ad agevolare il dialogo e la collaborazione con le Autorità nazionali, gli Enti e le Comunità locali nonché i dipendenti delle aziende coinvolte.

Ciò al fine di ottenere, veicolare e utilizzare al meglio le risorse necessarie per realizzare gli investimenti promuovendo la transizione ecologica, la decarbonizzazione, la difesa e il rilancio dell'occupazione nonché l'impiego generalizzato dei CSS nelle cementerie per i prossimi anni e di ulteriori e altri combustibili sostenibili che dovessero nel tempo trovare definizione.

.....

Letto, confermato e sottoscritto.

Rm, 06 ottobre 2021

Federbeton  
Feneal – Uil  
Filca – Cisl  
Fillea – Cgil

## **Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro**

*Tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL*

preso atto dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 dal titolo "Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro", in qualità di organizzazioni italiane affiliate a BusinessEurope e CES, hanno proceduto alla traduzione e recepimento dell'articolato (All. A).

*In attuazione dell'Accordo le parti ribadiscono che:*

- ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'Accordo, è inaccettabile;
- è, pertanto, riconosciuto il principio che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza;
- i comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro vanno denunciati;
- le lavoratrici, i lavoratori e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Confindustria e Cgil, Cisl e Uil s'impegnano a dare un'ampia diffusione all'accordo, a promuovere l'individuazione sul territorio delle procedure di gestione più adeguate, e all'adozione della dichiarazione (All. B) all'interno delle unità produttive.

Al fine di gestire le suddette situazioni, le parti concordano che le rispettive associazioni datoriali e organizzazioni sindacali sul territorio, entro tre mesi dalla sottoscrizione della presente dichiarazione, si incontrino per individuare, attuando se del caso anche una procedura informale ai sensi del Punto 4 dell'Accordo, le strutture più adeguate al fine di assicurare una assistenza, sia dal punto di vista psicologico che

dal punto di vista legale, a coloro che siano stati vittime di molestie o violenza nei luoghi di lavoro.

Inoltre, alla luce di quanto previsto dall'Accordo, si allega un modello di dichiarazione riferito alla non tollerabilità di certi comportamenti (molestie e/o violenza), che potrà essere direttamente adottato in azienda.

Resta salva, in ogni caso, la facoltà per ogni singola impresa di adottare autonome procedure e dichiarazioni interne, nel rispetto dei contenuti dell'Accordo.

Confindustria, CGIL, CISL e UIL

Roma, 25 gennaio 2016

(segue allegato n. 8)

## All. A

### **Traduzione Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro**

#### 1. Introduzione

Il rispetto reciproco della dignità degli altri a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro è una delle caratteristiche fondamentali delle organizzazioni di successo. Questa è la ragione per cui le molestie e la violenza sono inaccettabili. BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e ETUC (nonché il comitato di collegamento EUROCADRES/CEC) le condannano in tutte le loro forme. Ritengono che sia interesse reciproco dei datori di lavoro e dei lavoratori e delle lavoratrici affrontare tale questione, che può avere delle gravi conseguenze di carattere sociale ed economico.

La legislazione comunitaria e quella nazionale stabiliscono l'obbligo dei datori di lavoro di proteggere i lavoratori e le lavoratrici dalle molestie e dalla violenza nel luogo di lavoro.

Differenti forme di molestie e di violenza possono presentarsi sul luogo di lavoro. Queste possono:

- essere di natura fisica, psicologica e/o sessuale costituire episodi isolati o comportamenti più sistematici avvenire tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi, come ad esempio, clienti, pazienti, studenti etc.
- andare da casi minori di mancanza di rispetto ad atti più gravi, ivi inclusi reati che richiedono l'intervento delle pubbliche autorità.

Le parti sociali europee riconoscono che le molestie e la violenza possono potenzialmente presentarsi in qualsiasi luogo di lavoro e riguardare qualunque lavoratore o lavoratrice, indipendentemente dalla dimensione aziendale, dal rispettivo settore di attività o dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro. Tuttavia, alcuni gruppi e settori possono essere più a rischio. Ciò non significa che tutti i posti di lavoro e tutti i

lavoratori e le lavoratrici sono a rischio.

Il presente accordo riguarda quelle forme di molestie e di violenza di competenza delle parti sociali che corrispondono alla descrizione fatta al paragrafo 3 sotto riportato.

## 2. Finalità

La finalità del presente accordo è di:

- aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro.
- fornire ai datori di lavoro, ai lavoratori e alle lavoratrici e ai loro rappresentanti ad ogni livello, un quadro di azione concrete per individuare, prevenire e gestire i problemi derivanti da molestie e violenza nei luoghi di lavoro.

## 3. Descrizione

Le molestie e la violenza sono dovute a comportamenti inaccettabili di uno o più individui e possono avere diverse forme, alcune delle quali sono più facilmente identificabili di altre. L'ambiente di lavoro può influire sull'esposizione delle persone alle molestie e alla violenza.

Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.

## 4. Prevenire, individuare e gestire i casi di molestie e di violenza

La maggiore consapevolezza e una formazione adeguata dei superiori e dei lavoratori e delle lavoratrici possono ridurre l'eventualità di molestie e violenza nei luoghi di lavoro.

Le imprese sono chiamate a adottare una dichiarazione che sottolinei che le molestie e la violenza non verranno tollerate.

La dichiarazione specificherà le procedure da seguire qualora si verifi-

chino dei casi.

Le procedure possono includere una fase informale nella quale una persona indicata di comune accordo dalle parti sociali sia disponibile a fornire consulenza e assistenza. Procedure già adottate possono essere idonee per affrontare le molestie e la violenza.

Una adeguata procedura sarà ispirata, ma non limitata, ai seguenti aspetti:

è interesse di tutte le parti procedere con la necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno nessuna informazione deve essere resa nota a persone non coinvolte nel caso i casi segnalati devono essere esaminati e gestiti senza indebito ritardo tutte le parti coinvolte devono essere ascoltate e trattate con correttezza e imparzialità i casi segnalati devono essere fondati su informazioni particolareggiate le false accuse non devono essere tollerate e possono dare luogo ad un'azione disciplinare può rivelarsi utile un'assistenza esterna.

Qualora venga accertato che si sono verificate delle molestie o violenze, occorre adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere. Ciò può includere un'azione disciplinare che può comprendere il licenziamento.

Le vittime riceveranno sostegno e, se necessario, verranno assistite nel processo di reinserimento.

I datori di lavoro, consultati i lavoratori e le lavoratrici e/o i loro rappresentanti elaborano, attuano e verificano l'efficacia di queste procedure per prevenire e affrontare i problemi che si dovessero presentare.

Ove opportuno, le disposizioni del presente capitolo possono essere applicate nei casi di violenza esterna posta in essere, ad esempio, da parte di clienti, pazienti e studenti etc..

## **5. Attuazione e follow-up**

Ai sensi dell'articolo 139 del Trattato, il presente accordo quadro volontario a livello Europeo impegna i membri di BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ed ETUC (nonché il comitato di collegamento EUROCADRES/CEC) ad attuarlo in conformità alle specifiche procedure e prassi delle parti sociali

in ciascuno Stato membro e nei Paesi dello spazio economico europeo. Inoltre, le parti firmatarie invitano le rispettive organizzazioni affiliate nei Paesi candidati ad applicare il presente accordo.

Le organizzazioni affiliate forniranno un resoconto sull'applicazione del presente accordo al Comitato per il Dialogo Sociale. Nei primi tre anni dalla data di sottoscrizione del presente accordo, il Comitato per il Dialogo Sociale predisporrà annualmente una tabella riepilogativa sull'evoluzione in corso relativamente all'applicazione dell'accordo. Un rapporto completo sulle misure attuative adottate sarà predisposto dal Comitato per il Dialogo Sociale e verrà adottata dalle parti sociali Europee nel corso del quarto anno.

Le parti firmatarie valuteranno e rivedranno l'accordo in qualsiasi momento a decorrere dal quinto anno dalla data della firma, se richiesto da una di esse.

In caso di controversie sul contenuto del presente accordo, le organizzazioni affiliate interessate possono congiuntamente o separatamente rivolgersi alle parti firmatarie, che risponderanno congiuntamente o separatamente.

Nell'applicazione del presente accordo, le associazioni aderenti alle parti firmatarie eviteranno oneri superflui a carico delle piccole e medie imprese.

L'applicazione del presente accordo non costituisce valida base per ridurre il livello generale di protezione fornito ai lavoratori e alle lavoratrici nell'ambito dello stesso.

Il presente accordo non pregiudica il diritto delle parti sociali di concludere, a livello adeguato, incluso quello europeo, accordi che lo adattino e/o integrino in modo da tener conto di specifiche necessità delle parti sociali interessate.

Segretario generale ETUC (per conto della delegazione sindacale)  
Segretario generale BUSINESSEUROPE  
Segretario generale UEAPME  
Segretario generale CEEP

(segue allegato n. 8)

**All. B**

**Dichiarazione “ai sensi dell’Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro” del 26 aprile 2007”**

L’azienda ..... ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna a adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.

Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni previste dall’Accordo e qui di seguito riportato:

“Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l’effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile”.

Riconosce, inoltre, il principio che la dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza e che vanno denunciati i comportamenti molesti o la violenza subite sul luogo di lavoro.

Nell’azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza, anche in attuazione dell’Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e della dichiarazione congiunta del 25 gennaio 2016

Firma del datore di lavoro

.....

## Allegato n. 9

### **Verbale di Avviso comune per l'adozione nei luoghi di lavoro delle imprese dei settori dell'Industria del cemento, calce, gesso e malte di misure preventive anti-contagio idonee a garantire la ripresa in sicurezza dell'attività produttiva**

Il giorno 24 aprile 2020,

Federbeton e Feneal – Uil, Filca – Cisl e Fillea – Cgil, in qualità di parti stipulanti il ccnl 29 maggio 2019 per i dipendenti delle Aziende esercenti la produzione del cemento, della calce e suoi derivati, del gesso e relativi manufatti, delle malte e dei materiali di base per le costruzioni nonché la produzione promiscua di cemento, calce, gesso e malte,

si sono incontrate in modalità telematica per assumere orientamenti comuni sulle misure da adottare negli ambienti di lavoro, nella prospettiva di coniugare la ripresa delle attività produttive con la fondamentale necessità di garantire ai lavoratori adeguati livelli di protezione, quando il Governo ne determinerà la possibilità e le condizioni.

Premesso che:

- da quando è risultata evidente la portata dell'emergenza sanitaria che stava investendo il Paese, e cioè dall'ultima settimana di febbraio 2020, presso le Aziende dei settori rappresentati sono state adottate le misure igienico-sanitarie e organizzative, in accordo con RSU e con la costante consultazione degli RLS, al fine di proteggere la salute dei lavoratori e delle comunità dove sono presenti le unità produttive;
- il Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto ed il contenimento della diffusione del virus Covid-19 negli ambienti di lavoro, in data 14 marzo u.s. (di seguito Protocollo 14 marzo 2020), recepito dal DPCM del 22 marzo 2020, realizzato da Governo e Parti Sociali è stato immediatamente applicato presso le Aziende dei settori rappresentati;
- molte Aziende dei settori rappresentati hanno altresì sottoscritto con le Segreterie Nazionali di Feneal-UIL, Filca-CISL e Fillea-CGIL intese specifiche per la gestione della fase più acuta dell'emergenza, e cioè quella che, a partire dal 23 marzo 2020, per affetto del DPCM 22 mar-

zo 2020, ha imposto la sospensione delle attività produttive di tutti i comparti rientranti nella sfera di applicazione del CCNL, con la correlata attivazione di misure organizzative ad hoc, compresa la richiesta di ammortizzatori sociali per 6.000 addetti.

Considerato che:

- le intese di cui sopra sono confermate in ogni loro parte;
- le Parti condividono la necessità, nel momento in cui il Paese si sta preparando per affrontare la cosiddetta “Fase 2” dell’emergenza, di continuare a puntare sulla collaborazione, proseguendo nel rafforzamento del modello di Relazioni Industriali più che mai importante e strategico attraverso una più ampia partecipazione e condivisione delle scelte, in coerenza con le previsioni del ccnl 29 maggio 2019 sottoscritto dalle scriventi parti;
- il presente Avviso comune si propone pertanto l’obiettivo di coniugare la prossima ripresa delle attività produttive con la garanzia di condizioni di salubrità e sicurezza degli ambienti di lavoro e delle modalità lavorative quando il Governo decreterà possibilità, modalità e tempistiche;
- con la presente intesa, le Parti intendono anche confermare il valore e la divulgazione tra le imprese e i lavoratori del Protocollo 14 marzo 2020, peraltro recepito e avvalorato dalla Legge, ai sensi del quale il COVID -19 rappresenta un rischio biologico generico, per il quale occorre adottare misure coerenti per tutta la popolazione aziendale. Anche il presente Avviso comune settore Cemento contiene, quindi, misure che seguono la logica della precauzione, seguono e attuano le prescrizioni del legislatore e le indicazioni dell’Autorità sanitaria;
- accanto alle azioni di pertinenza delle imprese per la scrupolosa implementazione delle misure di contenimento, è essenziale la cura dei comportamenti positivi dei singoli addetti che potranno essere indirizzati mediante un’intensificazione della cartellonistica informativa e con altri idonei strumenti nonché con rinnovata responsabilizzazione e partecipazione dei RLS.

Tutto quanto sopra premesso e considerato,

le Parti fatto salvo ogni obbligo già previsto o di prossima emanazione da parte delle Autorità di Governo (Nazionale e/o Regionale) e delle Istituzioni Sanitarie - con il presente Avviso comune condividono che il do-

cumento “ Linee guide di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid -19 atte a consentire la progressiva ripresa delle attività negli ambienti di lavoro delle aziende che applicano il ccnl 29 maggio 2019 Industria del cemento, calce, gesso e malte”, Allegato 1 al presente Verbale, costituisca il riferimento comune per le Aziende dei settori rappresentati.

Le misure ivi individuate e descritte, intendono conseguire il massimo grado possibile di sicurezza per tutte le persone dipendenti ed esterni che riprenderanno l’attività lavorativa nel corso della cosiddetta “fase 2” di emergenza sanitaria e resteranno in vigore fino a quando dalle competenti autorità non sarà ufficialmente comunicati il totale esaurimento dell’emergenza.

In relazione a quanto previsto ai punti precedenti, le Parti si impegnano a favorire tra le imprese e tra i lavoratori la più ampia diffusione, conoscenza e rispetto dei contenuti del presente Avviso comune, per sua natura cedevole rispetto a successive intese migliorative interconfederali o indicazioni governative (Nazionale e/o Regionale) che dovessero intervenire e conseguentemente a promuovere il recepimento delle Linee guida allegate al presente Avviso comune attraverso l’adozione di protocolli anti-contagio che potranno essere integrate con altre misure equivalenti o più incisive, eventualmente validate e rese disponibili dalle Istituzioni Sanitarie competenti (ad es. test sierologici), secondo la peculiarità di ciascuna organizzazione.

Con decorrenza dal 4/5/2020 i Comitati di cui all’art. 13 del Protocollo 14 marzo 2020 avranno anche le funzioni di Comitati Aziendali per la Riparazione (CAR) con l’obiettivo di analizzare le attuali procedure operative, ed eventualmente proporre innovazioni finalizzate alla massimizzazione dell’efficacia della diminuzione dei rischi di contagio, compresi investimenti tecnologici, interventi formativi, misure organizzative, nonché metodi e procedure volti a migliorare i modelli organizzativi e produttivi.

Le Parti firmatarie si incontreranno in modalità “tele conferenza” entro il 15/05/2020, al fine di concordare un programma di attività straordinarie del Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione (CBMC) di cui all’art. 2 del vigente ccnl.

Dovrà infatti essere fissata, entro il 31/5/2020 una riunione del CBMC,

da tenersi secondo le modalità consentite dalle disposizioni di legge in vigore con, all'ordine del giorno, l'esame delle attività dei predetti Comitati.

Nel corso della stessa riunione, il CBMC valuterà l'attivazione di un Comitato tecnico/scientifico nazionale, con il compito di controllo dell'applicazione degli impegni del presente Avviso comune e della diffusione delle buone pratiche nel settore. Ciascuna delle Parti potrà avvalersi, senza limiti di numero, di esperti in materie tecnico/scientifiche, ivi compresi i "Medici Competenti" delle Aziende, e anche figure appartenenti a discipline differenziate, allo scopo di approfondire percorsi di miglioramento continuo, anche connessi al tema del benessere organizzativo di cui all'art. 61 del vigente ccnl.

Nel corso degli incontri dei Coordinamenti Nazionali di Gruppo delle RSU, costituiti ed operativi in sede di contrattazione di II livello, saranno discusse le eventuali armonizzazioni a livello di Azienda delle disposizioni del presente Avviso comune e dell'allegato tecnico.

Per l'anno 2020 sono concesse, oltre alla normale spettanza prevista dal ccnl, due ore aggiuntive di assemblea retribuita, da dedicarsi espressamente all'esame e alla discussione delle problematiche connesse alla gestione dell'emergenza "Covid-19" in tutte le sue fasi.

Letto, confermato e sottoscritto.

Federbeton  
Feneal – Uil  
Filca – Cisl  
Fillea – Cgil

(segue allegato n. 9)

**Integrazione al Verbale di Avviso comune, sottoscritto il 24 aprile 2020, per l'adozione nei luoghi di lavoro delle imprese dei settori dell'Industria del cemento, calce, gesso e malte di misure preventive anti-contagio idonee a garantire la ripresa in sicurezza dell'attività produttiva**

Federbeton e Feneal – Uil, Filca – Cisl e Fillea – Cgil, in qualità di parti stipulanti il ccnl 29 maggio 2019 per i dipendenti delle Aziende esercenti la produzione del cemento, della calce e suoi derivati, del gesso e relativi manufatti, delle malte e dei materiali di base per le costruzioni nonché la produzione promiscua di cemento, calce, gesso e malte,

Premesso che:

- In data odierna è stato sottoscritto tra le parti il Verbale di avviso comune citato in epigrafe;
- è stato altresì sottoscritto, in questa giornata, tra Governo e Parti Sociali, un documento integrativo del Protocollo condiviso di regolamentazione delle misure per il contrasto ed il contenimento della diffusione del virus Covid -19 negli ambienti di lavoro, del 14 marzo u.s., recepito dal DPCM del 22 marzo 2020,

concordano

di recepire integralmente nel Verbale di avviso comune le disposizioni e le indicazioni dell'integrazione citata in premessa, in quanto lo stesso Protocollo 14 marzo 2020 è stato fondamento imprescindibile dello spirito e della lettera del Verbale di avviso comune sottoscritto tra le parti in data odierna.

Letto, confermato e sottoscritto, 24 aprile 2020

Federbeton  
Feneal – Uil  
Filca – Cisl  
Fillea – Cgil

(segue allegato n. 9)

**Linee guida di regolamentazione delle misure per il contrasto e il contenimento della diffusione del virus Covid -19 atte a consentire la progressiva ripresa delle attività negli ambienti di lavoro che applicano il CCNL 29 maggio 2019 Industria del cemento, calce gesso e malte – 24 aprile 2020**

(Allegato al Verbale di Avviso comune 24 aprile 2020 per l'adozione nei luoghi di lavoro delle imprese dei settori dell'Industria del cemento, calce, gesso e malte di misure preventive anti-contagio idonee a garantire la ripresa in sicurezza dell'attività produttiva)

**Informazione – Modalità di ingresso in azienda**

1. L'Azienda deve restare un luogo sicuro. Per mantenere questa condizione, i comportamenti del personale e dei terzi devono uniformarsi alle disposizioni del presente Protocollo implementando le indicazioni in esso contenute sulla base delle specificità dei siti produttivi.
2. Le disposizioni contenute nel presente Protocollo e, di seguito meglio identificate, saranno portate a conoscenza di tutti coloro (personale dipendente, terzi, clienti, fornitori etc..) che facciano ingresso in azienda (anche occasionalmente) mediante invio a mezzo e-mail, affissione nelle aree comuni, nelle bacheche aziendali e pubblicazione.
3. Si raccomanda ogni mattina prima di presentarsi al lavoro di misurarsi la temperatura. In presenza di febbre (pari o superiore a 37.5°) o altri sintomi influenzali, è doveroso di rimanere al proprio domicilio ed avvertire il medico di medicina generale/medico di famiglia, la guardia medica o i numeri regionali.
4. I Dipendenti sono tenuti ad informare immediatamente il proprio Datore di Lavoro, osservando le seguenti indicazioni prima di presentarsi sul luogo di lavoro, in caso di sintomatologia respiratoria o influenzale anche lieve nonché di malessere generale.
5. È fatto obbligo di informare tempestivamente il proprio Datore di lavoro circa l'insorgenza di qualsiasi sintomo influenzale durante l'espletamento della prestazione lavorativa, avendo cura di continuare a rispettare le distanze interpersonale di sicurezza previste.
6. Resta inteso che i Dipendenti sono tenuti ad avvertire tempestivamente il medico di medicina generale/medico di famiglia per even-

tuali indicazioni specifiche e per i seguenti casi:

- in caso di assenza per “malattia” per qualsiasi motivo;
  - in caso di contatto con persone con sospetto o conclamato COVID -19 o con persone che hanno a loro volta avuto contatti con persone con sospetto o conclamato COVID -19;
  - in caso di familiari che operano nelle strutture sanitarie, forze dell’ordine ed altri enti impegnati nell’emergenza Coronavirus;
  - in caso di familiari conviventi che hanno ricevuto specifica informativa dai rispettivi datori di lavoro per casi sospetti nelle aziende in cui operano.
7. Nel caso di patologie quali immunodepressione, patologie oncologiche ecc. il lavoratore dovrà contattare il proprio medico curante per le valutazioni del caso.
  8. Sono sospese tutte le riunioni fisiche. Solo in caso di estrema urgenza ed indifferibilità, possono essere tenute riunioni fisiche da contingentare sia nel numero dei partecipanti sia nella durata. Ogni riunione fisica dovrà essere espressamente autorizzata dal proprio Responsabile. In ogni caso dovrà essere rispettata la distanza minima interpersonale prevista e dovrà essere garantita un’adeguata aerazione dei locali prima e dopo la riunione.
  9. È incentivato il lavoro agile ove compatibile con le mansioni svolte.
  10. Si invita a limitare tutti gli spostamenti tra siti produttivi e uffici, privilegiando per lo svolgimento di incontri e/o riunioni le modalità di collegamento da remoto (video conferenza, telefono, altri dispositivi di video chiamata). Eventuali particolari ed indifferibili necessità devono essere autorizzati preventivamente dal proprio Responsabile.
  11. I viaggi di lavoro devono essere preventivamente autorizzati dal proprio Responsabile.
  12. Nelle varie sedi e negli Stabilimenti sono collocati, in ogni reparto produttivo e nei luoghi comuni, dépliant informativi al fine di indicare i comportamenti, le cautele e le condotte da mantenere al fine di rispettare integralmente le misure di prevenzione previste dal Ministero della Salute e dall’Istituto Superiore di Sanità (ISS).
  13. Si confermano in ogni caso le indicazioni di igiene e profilassi dell’OMS per i soggetti asintomatici già comunicate – attraverso i canali preposti - e in particolare:
    - lavarsi spesso le mani con acqua e sapone o con detergente a base

di alcool

- evitare il contatto ravvicinato con persone che soffrono di infezioni respiratorie o che manifestano sintomi influenzali
- non toccarsi occhi, naso e bocca con le mani
- coprirsi bocca e naso con un fazzoletto o con il gomito piegato se si starnutisce o tossisce
- non prendere farmaci antivirali o antibiotici se non prescritti dal medico.

### **Modalità di accesso di terzi**

1. Tutti i trasportatori (materiali in ingresso e in uscita) potranno accedere all'unità produttiva solamente se provvisti di dispositivi di protezione individuale -DPI-, incluso mascherina e guanti che dovranno essere indossati durante tutta la permanenza nello stabilimento.
2. L'accesso agli sportelli dell'ufficio spedizioni o ricevimento materiali è consentito ad un autista alla volta.
3. L'accesso allo sportello ricevimento materie in ingresso e personale esterno (visitatori/appaltatori), nonostante sia all'aperto, deve avvenire rispettando la fila e la distanza di sicurezza interpersonale prevista.
4. Per quanto possibile, gli autisti dei mezzi di trasporto devono rimanere a bordo dei propri mezzi durante le operazioni di carico e scarico o effettuare tali operazioni in autonomia.
5. In caso di richiesta di assistenza al carico cemento sfuso, il trasportatore dovrà seguire i seguenti comportamenti:
  - non sostare in prossimità dei comandi delle baie di carico
  - mantenere sempre una distanza di sicurezza dal personale presente; il personale interno che presta assistenza dovrà essere dotato di DPI (mascherina, occhiali, guanti).
6. Le regole di cui sopra valgono anche per i corrieri.
7. Le norme del presente protocollo si estendono alle aziende che hanno in appalto cantieri permanenti e provvisori all'interno dello stabilimento.

### **Pulizia e sanificazione**

1. L'azienda assicura la pulizia dei locali, degli ambienti, delle postazioni di lavoro e delle aree comuni secondo un Protocollo di pulizie di stabilimento da definirsi localmente.
2. In aggiunta viene garantito almeno un intervento giornaliero di disin-

fezione di corrimani, maniglie, interruttori, sedie, fotocopiatrici, vetri e console della reception e spedizioni o comunque di tutte le superfici degli ambienti ad uso comune.

3. Giornalmente verrà eseguito un intervento di pulizia e di igienizzazione nei seguenti ambienti:
  - Mensa;
  - Spogliatoi;
  - Sala centralizzata.
4. A fine turno, il personale dei reparti produttivi procede alla disinfezione delle postazioni di lavoro condivise (tastiere, schermi, mouse, telefoni).
5. Negli uffici, l'intervento viene eseguito durante l'attività di pulizia periodica.
6. I dipendenti che attualmente utilizzano automezzi di pool condivisi per lo svolgimento delle attività lavorative, sono incaricati a fine utilizzo di procedere alla disinfezione della postazione di guida con particolare cura per volante, cambio e maniglie in generale.
7. Nel caso di presenza di una persona con COVID-19 all'interno dei locali aziendali, si procede alla pulizia e sanificazione dei suddetti secondo le disposizioni della Circolare n. 5443 del 22 febbraio 2020 del Ministero della Salute e successive modificazioni nonché alla loro ventilazione.

### **Precauzioni igieniche personali**

1. L'igiene personale, eseguita correttamente, è un elemento decisivo al fine di contribuire alla riduzione della diffusione del virus.
2. È obbligatorio che le persone presenti nell'unità produttiva adottino tutte le precauzioni igieniche, in particolare per le mani: ove possibile si deve privilegiare il lavaggio frequente delle mani con acqua e sapone così come indicato dall'ISS/Ministero della Sanità, ove ciò non sia possibile occorre utilizzare disinfettanti a base alcolica.
3. Lo Stabilimento ha messo a disposizione idonei mezzi detergenti per le mani dislocandoli nei bagni, nei locali mensa, nelle reception e nelle aree comuni.
4. È raccomandata la frequente pulizia delle mani con acqua e sapone, nella modalità indicata all'interno dei bagni e come indicato dal Ministero della Salute.

### **DPI – Dispositivi di protezione individuali**

1. È fondamentale adottare tutte le misure anti-contagio attualmente in vigore, ivi inclusa la distanza di sicurezza interpersonale. Per quanto riguarda i dispositivi di protezione individuale da utilizzare negli ambienti di lavoro si fa riferimento a quanto previsto dal Decreto-legge n. 18 del 17/03/2020 e dalla Circolare del Ministero della Salute 3572-18/03/2020-GAB-GAB-P e successive modificazioni.
2. Quando non è possibile rispettare, per ragioni lavorative, la distanza interpersonale di sicurezza prevista è obbligatorio l'uso delle mascherine, degli occhiali protettivi, che andranno periodicamente igienizzati, e dei guanti.
3. Si raccomanda a tutto il personale di utilizzare le procedure corrette di vestizione e svestizione dei DPI.

### **Gestione degli spazi comuni**

1. Per spazi comuni si intendono (elenco non esaustivo): mensa, spogliatoi, distributori di bevande e/o snack, area di entrata in stabilimento, parcheggio, ecc..
2. L'accesso agli spazi comuni dello stabilimento è contingentato, con la previsione di una turnazione, un tempo ridotto di sosta all'interno di tali spazi e con il mantenimento della distanza di sicurezza interpersonale prevista.
3. Nelle aree con distributori bevande/caffè/snack è consentito l'accesso di una persona per volta.

### **Mensa**

Le precauzioni adottate per la mensa sono le seguenti:

- Turnazione del personale.
- Identificazione dei percorsi a terra per il mantenimento della distanza di sicurezza interpersonale prevista .
- Mantenimento delle distanze minime di sicurezza nell'utilizzo dei tavoli.
- Igienizzazione delle superfici dei tavoli tra un turno e l'altro.

### **Spogliatoi**

Le precauzioni adottate per gli spogliatoi sono le seguenti:

- Turnazione del personale con il rispetto delle distanze interpersonali di sicurezza previste.
- Sanificazione frequente degli ambienti.

## **Magazzino ricambi**

Ritirare le parti di ricambio o altro materiale al banco, entrando uno per volta.

## **Organizzazione aziendale**

L'azienda assicura un piano di turnazione dei dipendenti con l'obiettivo di diminuire al massimo i contatti e di creare gruppi autonomi, distinti e riconoscibili, che sarà definito dalle procedure aziendali.

## **Gestione entrata e uscita dei dipendenti**

1. Si favoriscono orari di ingresso/uscita scaglionati in modo da evitare contatti nelle zone comuni (ingressi, spogliatoi, sala mensa).
2. Per quanto possibile, gli accessi dei dipendenti devono avvenire in modo controllato evitando assembramenti di persone e promiscuità con gli eventuali esterni.
3. Presso il rilevatore presenze sono espone le regole di accesso per il rispetto della distanza di sicurezza.

## **Spostamenti interni, eventi interni e formazione**

1. Gli spostamenti all'interno dell'unità produttiva devono essere limitati al minimo indispensabile e nel rispetto delle indicazioni aziendali.
2. Sono sospesi e annullati tutti gli eventi interni e ogni attività di formazione in modalità in aula, anche obbligatoria, anche se già organizzati; è comunque possibile, qualora l'organizzazione aziendale lo permetta, effettuare la formazione a distanza, anche per i lavoratori in telelavoro.
3. È raccomandato l'utilizzo della modalità "Webinar" per informare i lavoratori sui contenuti del presente documento e anche per organizzare specifici interventi formativi.

## **Gestione di una persona sintomatica**

1. Nel caso in cui una persona presente nell'unità produttiva sviluppi febbre e sintomi di infezione respiratoria quali la tosse, deve informare immediatamente il proprio superiore.
2. Procedura per la squadra di primo soccorso
  - Indossare i DPI: guanti, mascherina FFP2, occhiali.
  - Far indossare i DPI: guanti, mascherina chirurgica ed isolare la persona in un luogo idoneo designato, lontano da contatti con altre

- persone.
- Procedere, previo parere dell'interessato, ad avvertire immediatamente le autorità sanitarie competenti e i numeri di emergenza per il COVID-19 forniti dalla Regione o dal Ministero della Salute, mantenendo la persona in isolamento e attendendo indicazioni delle autorità.
3. Lo staff di Stabilimento e l'azienda collaborano con le Autorità sanitarie per la definizione degli eventuali "contatti stretti" (in caso di persona riscontrata positiva al tampone COVID-19) per permettere alle autorità di applicare le necessarie e opportune misure di quarantena.
  4. Nel periodo dell'indagine, lo Stabilimento potrà chiedere agli eventuali possibili contatti stretti di lasciare cautelativamente lo stabilimento, secondo le indicazioni dell'Autorità Sanitaria.
  5. Nel caso di presenza di una persona con COVID-19 all'interno dei locali aziendali, si procede alla pulizia e sanificazione dei suddetti secondo le disposizioni della Circolare n. 5443 del 22 febbraio 2020 del Ministero della Salute nonché alla loro ventilazione.

### **Sorveglianza sanitaria**

Il Medico Competente rimane disponibile a supporto del Datore di Lavoro e dell'RSPP per coordinare tutte le attività necessarie a causa dell'epidemia o per indirizzare le azioni da compiere in caso di situazioni particolari, come la gestione dei contatti Covid-19 o la definizione delle campagne di sanificazione, organizzare la prosecuzione dell'attività lavorativa, se prevista, in ragionevole sicurezza, gestione dell'informazione/formazione dei lavoratori, soprattutto su distanze di sicurezza e lavaggio mani, gestione dei DPI (come indossarli, svestirli e smaltirli) e gestione degli eventuali "lavoratori fragili".

### **Aggiornamento del Protocollo di Regolamentazione**

Sono costituiti appositi Comitati per l'applicazione e la verifica delle regole del presente protocollo di regolamentazione composti dal Datore di Lavoro, dal RSPP con la partecipazione delle rappresentanze sindacali aziendali e del RLS.

## Allegato n. 10

### Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile

[L'uso, nel presente Protocollo, del genere maschile è da intendersi riferito ai lavoratori e alle lavoratrici e risponde solo ad esigenze di semplicità linguistica]

Oggi, 7 dicembre 2021, è stato sottoscritto – all'esito di un approfondito confronto con le Parti sociali promosso dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali – il presente "Protocollo nazionale sul lavoro in modalità agile".

#### **Premessa**

Nell'attuale fase storica sono in corso grandi trasformazioni che hanno un significativo impatto sull'organizzazione del lavoro.

In questo contesto evolutivo è emersa una crescente attenzione alle esigenze di conciliazione dei tempi di vita e lavoro, di impiego di risorse rispettose della sostenibilità ambientale e del benessere collettivo, attraverso la riduzione degli spostamenti casa-lavoro e, conseguentemente, dell'utilizzo dei mezzi pubblici e di quelli personali, anche per ridurre le emissioni di agenti inquinanti e migliorare, nel contempo, la vivibilità dei centri urbani.

Più in generale, vi è la necessità di procedere a un più ampio rinnovamento di prospettiva, ridefinendo il lavoro in un quadro di fiducia, autonomia e responsabilità condivise.

Questi bisogni si sono resi ancor più evidenti con l'emergenza sanitaria da Covid-19, che ha innescato l'accelerazione dei percorsi di innovazione.

Il processo di diffusione del lavoro agile dà impulso al cambiamento organizzativo e di processo, con l'utilizzo di strumenti tecnologici idonei e comporta anche la promozione di specifici percorsi formativi utili a consentire a tutti i lavoratori lo svolgimento del lavoro secondo tali modalità.

Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, avvalendosi di un Gruppo

di studio denominato “Lavoro agile” (istituito con i decreti nn. 87 del 13 aprile 2021 e 99 del 21 aprile 2021), ha esaminato gli effetti dello svolgimento dell’attività di lavoro in modalità di agile, con l’obiettivo di individuare e proporre alle Parti sociali possibili soluzioni e nuovi obiettivi che tengano conto della straordinaria esperienza che si è realizzata nel lungo periodo di lavoro da remoto imposto dalla pandemia.

Lo studio ha esaminato gli impatti che l’emergenza sanitaria ha avuto sull’organizzazione del lavoro, verificando se i vantaggi associati dalla letteratura scientifica al lavoro agile abbiano trovato un reale riscontro nella specifica realtà nazionale e rilevando quali criticità i lavoratori abbiano trovato sul piano operativo e personale nella sua applicazione.

Un primo dato emerso dall’indagine è che il ricorso al lavoro agile è più che raddoppiato rispetto al periodo pre-pandemico.

La consultazione delle Parti sociali e l’analisi dei contratti collettivi che hanno regolato lo svolgimento del lavoro in modalità agile, sia nella fase pre-pandemica sia nella fase emergenziale, oltre a evidenziare il ruolo centrale della fonte contrattuale, hanno confermato che il lavoro agile, dopo una prima fase di adattamento, è diventato un tassello sempre più strutturale dell’organizzazione del lavoro (almeno di quelle in cui il lavoro in modalità agile è maggiormente compatibile con le attività proprie del settore produttivo) e come, attraverso di esso, sia stato possibile migliorare il benessere della persona e l’organizzazione aziendale.

L’indagine ha anche rilevato che il lavoro agile può favorire il bilanciamento tra sfera personale e lavorativa, ma anche dell’autonomia e della responsabilità individuale verso il raggiungimento degli obiettivi, favorendo altresì un risparmio in termini di costi e un positivo riflesso sulla produttività.

Allo stesso modo, l’analisi condotta dal Gruppo di studio ha consentito di rilevare anche alcune criticità, fra le quali, quelle legate alle dimensioni del coordinamento del lavoratore agile con la complessiva organizzazione del lavoro, alla condivisione di informazioni e alla riduzione dei tempi di risposta alle richieste, al bilanciamento corretto delle pause.

Le Parti sociali vedono nel lavoro agile un grande impulso al raggiungimento di obiettivi personali e organizzativi, funzionale, in modo effica-

ce e moderno, a una nuova concezione dell'organizzazione del lavoro, meno piramidale e più orientata a obiettivi e fasi di lavoro, tale da consentire sia una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nell'interesse del lavoratore, sia una organizzazione più produttiva e snella, nell'interesse del datore di lavoro.

Allo stesso tempo, però, vi è la necessità di una migliore definizione del lavoro agile e di un maggior supporto ai lavoratori e ai datori di lavoro nel suo utilizzo, anche in considerazione del ricorso massivo che esso consente alle tecnologie digitali, con tutte le implicazioni sul piano di un corretto utilizzo di tali tecnologie e della necessità di idonee garanzie della sicurezza dei dati aziendali e della tutela dei dati personali dei lavoratori.

È necessario, altresì, ferme restando le previsioni di legge, valorizzare la contrattazione collettiva quale fonte privilegiata di regolamentazione dello svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile.

Tutto ciò premesso, le Parti convengono sulla necessità di realizzare azioni condivise per fornire risposte concrete ai grandi cambiamenti che l'innovazione tecnologica produce nei modelli organizzativi aziendali e, di conseguenza, nei modi di pensare il lavoro, favorendo così, allo stesso tempo, lo sviluppo di un moderno sistema di relazioni industriali.

Con il presente Protocollo si intendono così porre le basi per creare un clima di fiducia, coinvolgimento e partecipazione, quale premessa fondamentale per la corretta applicazione del lavoro agile nel settore privato, fornendo delle linee di indirizzo che possano rappresentare un efficace quadro di riferimento per la futura contrattazione collettiva, nazionale e aziendale e/o territoriale, fermi restando gli accordi in essere anche individuali.

## **Art. 1**

### **Principi generali**

1. Il Protocollo fissa il quadro di riferimento, condiviso tra le Parti sociali, per la definizione dello svolgimento del lavoro in modalità agile esprimendo pertanto linee di indirizzo per la contrattazione collettiva nazionale, aziendale e/o territoriale nel rispetto della disciplina legale di cui alla legge 22 maggio 2017, n.81 e degli accordi collettivi in essere, tutto ciò affidando alla contrattazione collettiva quanto necessario

- all'attuazione nei diversi e specifici contesti produttivi.
2. L'adesione al lavoro agile avviene su base volontaria ed è subordinata alla sottoscrizione di un accordo individuale, fermo restando il diritto di recesso ivi previsto.
  3. L'eventuale rifiuto del lavoratore di aderire o svolgere la propria prestazione lavorativa in modalità agile non integra gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, né rileva sul piano disciplinare.
  4. L'istituto del lavoro agile differisce dal telelavoro cui continua ad applicarsi la vigente disciplina normativa e contrattuale, ove prevista.

## **Art. 2** **Accordo individuale**

1. L'avvio del lavoro agile richiede la stipulazione per iscritto dell'accordo individuale, come definito dagli artt. 19 e 21, l. n. 81/2017 e secondo quanto stabilito dai contratti collettivi, ove regolato.
2. L'accordo individuale di lavoro agile sottoscritto tra il datore di lavoro e il lavoratore si adegua ai contenuti della eventuale contrattazione collettiva di riferimento e comunque deve essere coerente con la disciplina di legge e con le linee di indirizzo definite nel presente Protocollo, avendo cura che siano previste:
  - a) la durata dell'accordo, che può essere a termine o a tempo indeterminato;
  - b) l'alternanza tra i periodi di lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali;
  - c) i luoghi eventualmente esclusi per lo svolgimento della prestazione lavorativa esterna ai locali aziendali;
  - d) gli aspetti relativi all'esecuzione della prestazione lavorativa svolta al di fuori dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e alle condotte che possono dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari nel rispetto della disciplina prevista nei contratti collettivi;
  - e) gli strumenti di lavoro;
  - f) i tempi di riposo del lavoratore e le misure tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione;
  - g) le forme e le modalità di controllo della prestazione lavorativa all'esterno dei locali aziendali, nel rispetto di quanto previsto sia dall'art. 4, legge 20 maggio 1970, n. 300 (Stat. Lav.) e s.m.i. sia

- dalla normativa in materia di protezione dei dati personali;
- h) l'attività formativa eventualmente necessaria per lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile;
  - i) le forme e le modalità di esercizio dei diritti sindacali.
3. In presenza di un giustificato motivo, ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine nel caso di accordo a tempo determinato, o senza preavviso nel caso di accordo a tempo indeterminato.
  4. Resta fermo l'obbligo per il datore di lavoro di adempiere agli obblighi informativi di cui agli artt. 6, comma 1 e 13, comma 6, del presente Protocollo.

### **Art. 3**

#### **Organizzazione del lavoro agile e regolazione della disconnessione**

1. Ferme restando le previsioni di legge e di contratto collettivo, la giornata lavorativa svolta in modalità agile si caratterizza per l'assenza di un preciso orario di lavoro e per l'autonomia nello svolgimento della prestazione nell'ambito degli obiettivi prefissati, nonché nel rispetto dell'organizzazione delle attività assegnate dal responsabile a garanzia dell'operatività dell'azienda e dell'interconnessione tra le varie funzioni aziendali.
2. La prestazione di lavoro in modalità agile può essere articolata in fasce orarie, individuando, in ogni caso, in attuazione di quanto previsto dalle disposizioni normative vigenti, la fascia di disconnessione nella quale il lavoratore non eroga la prestazione lavorativa. Vanno adottate specifiche misure tecniche e/o organizzative per garantire la fascia di disconnessione.
3. Il lavoratore può richiedere, ove ne ricorrano i relativi presupposti, la fruizione dei permessi orari previsti dai contratti collettivi o dalle norme di legge quali, a titolo esemplificativo, i permessi per particolari motivi personali o familiari, di cui all'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104.
4. Salvo esplicita previsione dei contratti collettivi nazionali, territoriali e/o aziendali, durante le giornate in cui la prestazione lavorativa viene svolta in modalità agile non possono essere di norma previste e autorizzate prestazioni di lavoro straordinario.
5. Nei casi di assenze c.d. legittime (es. malattia, infortuni, permessi retribuiti, ferie, ecc.), il lavoratore può disattivare i propri dispositi-

vi di connessione e, in caso di ricezione di comunicazioni aziendali, non è comunque obbligato a prenderle in carico prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa.

6. Compatibilmente con l'organizzazione aziendale, le esigenze produttive e l'attività svolta dal lavoratore, al lavoro agile possono accedere, previo accordo individuale ex art. 19, l. n. 81/2017, i lavoratori inseriti nelle aree organizzative in cui lo stesso viene utilizzato.

#### **Art. 4**

#### **Luogo di lavoro**

1. Il lavoratore è libero di individuare il luogo ove svolgere la prestazione in modalità agile purché lo stesso abbia caratteristiche tali da consentire la regolare esecuzione della prestazione, in condizioni di sicurezza e riservatezza, anche con specifico riferimento al trattamento dei dati e delle informazioni aziendali nonché alle esigenze di connessione con i sistemi aziendali.
2. La contrattazione collettiva può individuare i luoghi idonei allo svolgimento del lavoro in modalità agile per motivi di sicurezza personale o protezione, segretezza e riservatezza dei dati.

#### **Art. 5**

#### **Strumenti di lavoro**

1. Fatti salvi diversi accordi, il datore di lavoro, di norma, fornisce la strumentazione tecnologica e informatica necessaria allo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, al fine di assicurare al lavoratore la disponibilità di strumenti che siano idonei all'esecuzione della prestazione lavorativa e sicuri per l'accesso ai sistemi aziendali.
2. Laddove le parti concordino l'utilizzo di strumenti tecnologici e informatici propri del lavoratore, provvedono a stabilire i criteri e i requisiti minimi di sicurezza da implementare e possono concordare eventuali forme di indennizzo per le spese.
3. Le spese di manutenzione e di sostituzione della strumentazione fornita dal datore di lavoro, necessaria per l'attività prestata dal dipendente in modalità agile, sono a carico del datore di lavoro stesso, che ne resta proprietario.
4. In caso di guasto, furto o smarrimento delle attrezzature e in ogni

caso di impossibilità sopravvenuta a svolgere l'attività lavorativa, il dipendente è tenuto ad avvisare tempestivamente il proprio responsabile e, se del caso, attivare la procedura aziendale per la gestione del data breach. Laddove venga accertato un comportamento negligente da parte del lavoratore cui conseguano danni alle attrezzature fornite, quest'ultimo ne risponde. Qualora persista l'impossibilità a riprendere l'attività lavorativa in modalità agile in tempi ragionevoli, il dipendente e il datore di lavoro devono concordare le modalità di completamento della prestazione lavorativa, ivi compreso il rientro presso i locali aziendali.

5. Tutta la strumentazione tecnologica e informatica fornita dal datore di lavoro deve essere conforme alle disposizioni del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.

## **Art. 6**

### **Salute e sicurezza sul lavoro**

1. Ai lavoratori agili si applica la disciplina di cui agli artt. 18, 22 e 23, l. n. 81/2017. Inoltre, si applicano gli obblighi di salute e sicurezza sul lavoro di cui al d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. alle prestazioni rese all'esterno dei locali aziendali, ossia quelli relativi agli obblighi comportamentali, anche in merito alle dotazioni tecnologiche informatiche, laddove fornite dal datore di lavoro ai sensi del precedente art. 5, per i quali è prevista la consegna dell'informativa scritta di cui al comma 2 del presente articolo.
2. Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e fornisce tempestivamente a tale lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza aziendale o territoriale, in occasione delle modifiche delle modalità inerenti allo svolgimento del lavoro agile rilevanti ai fini di salute e sicurezza e, comunque, con cadenza almeno annuale, l'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. Rimane fermo l'obbligo per i lavoratori di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione e protezione per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione di lavoro agile.
3. La prestazione effettuata in modalità di lavoro agile deve essere svolta esclusivamente in ambienti idonei, ai sensi della normativa vigente in tema di salute e sicurezza e per ragione dell'esigenza di

riservatezza dei dati trattati.

4. Si fa rinvio alla contrattazione collettiva nazionale e di secondo livello, ai sensi dell'art. 51 del d.lgs.15 giugno 2015, n. 81, per quanto riguarda le modalità applicative del d.lgs. n. 81/2008 e s.m.i. in materia di lavoro agile.

### **Art. 7**

#### **Infortuni e malattie professionali**

1. Il lavoratore agile ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, dipendenti da rischi connessi alla prestazione lavorativa resa all'esterno dei locali aziendali.
2. Il datore di lavoro garantisce, ai sensi dell'art. 23, l. n. 81/2017, la copertura assicurativa INAIL contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, anche derivanti dall'uso dei videoterminali, nonché la tutela contro l'infortunio in itinere, secondo quanto previsto dalla legge.

### **Art. 8**

#### **Diritti sindacali**

1. Lo svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile non modifica il sistema dei diritti e delle libertà sindacali individuali e collettive definiti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.
2. Le Parti sociali si impegnano a individuare le modalità di fruizione di tali diritti, quali, per esempio, l'esercizio da remoto dei medesimi diritti e delle libertà sindacali spettanti ai dipendenti che prestano la loro attività nelle sedi aziendali, fermo restando la possibilità, per il lavoratore agile, di esercitare tali diritti anche in presenza.

### **Art. 9**

#### **Parità di trattamento e pari opportunità**

1. Come stabilito dall'art. 20, l. n. 81/2017, lo svolgimento della prestazione in modalità agile non deve incidere sugli elementi contrattuali in essere quali livello, mansioni, inquadramento professionale e retribuzione del lavoratore. Ciascun lavoratore agile ha infatti diritto, rispetto ai lavoratori che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dei locali aziendali, allo stesso trattamento economico e normativo complessivamente applicato, anche con riferimento ai premi di risultato riconosciuti dalla contrattazione collettiva di secondo livello, e alle stesse opportunità rispetto ai per-

corsi di carriera, di iniziative formative e di ogni altra opportunità di specializzazione e progressione della propria professionalità, nonché alle stesse forme di welfare aziendale e di benefit previste dalla contrattazione collettiva e dalla bilateralità.

2. Le Parti sociali, fatte salve la volontarietà e l'alternanza tra lavoro all'interno e all'esterno dei locali aziendali, promuovono lo svolgimento del lavoro in modalità agile, garantendo la parità tra i generi, anche nella logica di favorire l'effettiva condivisione delle responsabilità genitoriali e accrescere in termini più generali la conciliazione tra i tempi di vita e i tempi di lavoro. A tal fine si impegnano a rafforzare i servizi e le misure di equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza.

### **Art. 10 Lavoratori Fragili e disabili**

1. Salvo quanto previsto dalla legge, le Parti sociali si impegnano a facilitare l'accesso al lavoro agile per i lavoratori in condizioni di fragilità e di disabilità, anche nella prospettiva di utilizzare tale modalità di lavoro come misura di accomodamento ragionevole.

### **Art. 11 Welfare e inclusività**

1. Le Parti sociali, a fronte dei cambiamenti che l'estensione del lavoro agile può determinare nelle dinamiche personali di ciascun dipendente, si impegnano a sviluppare nell'ambito degli strumenti di welfare aziendale e di bilateralità, un più ampio e concreto supporto anche in ambito di genitorialità, inclusione e conciliazione vita-lavoro, anche mediante misure di carattere economico e/o strumenti di welfare che supportino l'attività di lavoro in modalità agile da parte del lavoratore.

### **Art. 12 Protezione dei dati personali e riservatezza**

1. Il lavoratore in modalità agile è tenuto a trattare i dati personali cui accede per fini professionali in conformità alle istruzioni fornite dal datore di lavoro. Il lavoratore è tenuto, altresì, alla riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale.
2. Il datore di lavoro adotta tutte le misure tecnico-organizzative ade-

- guate a garantire la protezione dei dati personali dei lavoratori in modalità agile e dei dati trattati da questi ultimi.
3. Resta ferma la normativa vigente sul trattamento dei dati personali e, in particolare, il Regolamento UE n. 679/2016 (GDPR).
  4. Il datore di lavoro informa il lavoratore agile in merito ai trattamenti dei dati personali che lo riguardano, anche nel rispetto di quanto disposto dall'art. 4 Stat. Lav. e s.m.i. Il datore di lavoro fornisce al lavoratore agile le istruzioni e l'indicazione delle misure di sicurezza che lo stesso deve osservare per garantire la protezione, segretezza e riservatezza delle informazioni che egli tratta per fini professionali. Spetta al datore di lavoro/titolare del trattamento l'aggiornamento del registro del trattamento dei dati connessi alle attività svolte anche in modalità di lavoro agile. Al fine di verificare che gli strumenti utilizzati per il lavoro in modalità agile siano conformi ai principi di privacy by design e by default, è sempre raccomandata l'esecuzione di valutazione d'impatto (DPIA) dei trattamenti.
  5. Il datore di lavoro promuove l'adozione di policy aziendali basate sul concetto di security by design, che prevedono la gestione dei data breach e l'implementazione di misure di sicurezza adeguate che comprendono, a titolo meramente esemplificativo, se del caso la crittografia, l'adozione di sistemi di autenticazione e VPN, la definizione di piani di backup e protezione malware. Il datore di lavoro favorisce iniziative di formazione e sensibilizzazione dei lavoratori sia sull'utilizzo, custodia e protezione degli strumenti impiegati per rendere la prestazione, sia sulle cautele comportamentali da adottare nello svolgimento della prestazione lavorativa in modalità agile, compresa la gestione dei *data breach*.
  6. Le Parti sociali convengono sulla necessità di adottare un codice deontologico e di buona condotta per il trattamento di dati personali dei lavoratori in modalità agile da sottoporre al previsto giudizio di conformità da parte dell'Autorità Garante per la Protezione dei dati personali.

### **Art. 13**

#### **Formazione e informazione**

1. Per garantire a tutti i fruitori del lavoro agile, pari opportunità nell'utilizzo degli strumenti di lavoro e nell'arricchimento del proprio bagaglio professionale, nonché al fine di diffondere una cultura aziendale orientata alla responsabilizzazione e partecipazione dei lavoratori, le Parti sociali ritengono necessario prevedere percorsi formativi,

finalizzati a incrementare specifiche competenze tecniche, organizzative, digitali, anche per un efficace e sicuro utilizzo degli strumenti di lavoro forniti in dotazione. I percorsi formativi potranno interessare anche i responsabili aziendali ad ogni livello, al fine di acquisire migliori competenze per la gestione dei gruppi di lavoro in modalità agile.

2. Le Parti sociali ritengono, altresì, che, a fronte della rapida evoluzione dei sistemi e degli strumenti tecnologici, l'aggiornamento professionale sia fondamentale per i lavoratori posti in modalità agile e pertanto convengono che, al fine di garantire un'adeguata risposta ai loro fabbisogni formativi, essi devono continuare a essere inseriti anche nei percorsi professionali e di sviluppo professionale rivolti alla generalità dei dipendenti, come previsto dall'art. 20, comma 2, l. n. 81/2017. Va dunque favorita, anche con eventuali incentivi, la formazione continua. Difatti, l'aggiornamento professionale è tanto più necessario per i lavoratori in modalità agile, considerando la rapida evoluzione dei sistemi e degli strumenti tecnologici.
3. La formazione può costituire per i lavoratori in modalità agile un momento di interazione e di scambio in presenza, anche per prevenire situazioni di isolamento.
4. Le Parti sociali ritengono necessario gestire lo sviluppo digitale attraverso un utilizzo appropriato della tecnologia, evitando qualsiasi forma di invasione nella vita privata, nel pieno rispetto della persona. Pertanto, è necessario promuovere corsi di formazione per tutto il personale per un uso responsabile delle apparecchiature tecnologiche, evitando abusi dei canali digitali.
5. Resta fermo e impregiudicato il diritto alla formazione c.d. obbligatoria in materia di tutela della salute dei lavoratori e di protezione dei dati, da erogarsi nelle modalità più coerenti con lo svolgimento del lavoro agile.
6. Il datore di lavoro deve fornire, per iscritto, al lavoratore in modalità agile tutte le informazioni adeguate sui controlli che possono essere effettuati sul trattamento dei dati personali, come previsto dalla normativa vigente.

#### **Art. 14** **Osservatorio bilaterale di monitoraggio**

1. Le Parti sociali convengono sulla necessità di istituire un Osservatorio nazionale bilaterale in materia di lavoro agile con l'obiettivo di monitorare:

- i risultati raggiunti su base nazionale attraverso il lavoro agile, anche al fine di favorire lo scambio di informazioni e la diffusione e valorizzazione delle migliori pratiche rilevate nei luoghi di lavoro, oltre a garantire un equilibrato ricorso tra i generi a tale modalità di svolgimento della prestazione;
  - lo sviluppo della contrattazione collettiva nazionale, aziendale e/o territoriale di regolazione del lavoro agile;
  - l'andamento delle linee di indirizzo contenute nel presente Protocollo e di valutarne possibili sviluppi e implementazioni con riferimento sia a eventuali novità normative, sia alla crescente evoluzione tecnologica e digitale in materia.
2. Tale Osservatorio è presieduto dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali o da un suo delegato e composto da rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori designati dalle Parti firmatarie del presente Protocollo.

### **Art. 15**

#### **Incentivo alla contrattazione collettiva**

1. Le Parti sociali concordano sulla necessità di incentivare l'utilizzo corretto del lavoro agile anche tramite un incentivo pubblico destinato alle aziende che regolamentino il lavoro agile con accordo collettivo di secondo livello, in attuazione del presente Protocollo e dell'eventuale contratto di livello nazionale, stipulati ai sensi dell'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015, che ne prevedano un utilizzo equilibrato tra lavoratrici e lavoratori e favorendo un'ottica di sostenibilità ambientale e sociale.
2. Le Parti Sociali concordano altresì sulla necessità di incentivare l'utilizzo del lavoro agile e, pertanto, chiedono urgenti misure di semplificazione del regime delle comunicazioni obbligatorie relative all'invio dell'accordo individuale che seguano le stesse modalità del regime semplificato attualmente vigente.

### **Art. 16**

#### **Disposizioni finali**

1. Le Parti firmatarie del presente Protocollo si impegnano a favorire il rispetto delle linee di indirizzo qui concordate anche da parte delle rispettive organizzazioni di categoria ad esse aderenti e le rispettive

articolazioni a livello territoriale e/o aziendale.

2. Restano in ogni caso fermi gli accordi sindacali nazionali, territoriali e aziendali vigenti alla data di sottoscrizione del presente Protocollo.

.....

7 dicembre 2021

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

CGIL

CISL

UIL

UGL

CONFISAL

CISAL

USB

CONFINDUSTRIA

CONFAPI

CONFCOMMERCIO

CONFESERCENTI

CONFARTIGIANATO

CNA

CASARTIGIANI

ALLEANZA COOPERATIVE

CONFAGRICOLTURA

COLDIRETTI

CIA

COPAGRI

ABI

ANIA

CONFPROFESSIONI

CONFSERVIZI

FEDERDISTRIBUZIONE

CONFIMI

CONFETRA

Finito di stampare nel mese di luglio 2022

Stampa:

A.G.R. snc - Roma: a cura della GRAFICA E STAMPA di G. Scalia  
Via Dante de Blasi, 98 – 00151 Roma

Grafica e impaginazione Federbeton

Publicato da:



Viale Ettore Franceschini, 37 • 00155 • Roma



€ 8.00