

## Art. 23. - Ambiente di lavoro

Le parti, nel ribadire l'esigenza del rispetto delle norme di legge in materia di ambiente e di sicurezza del lavoro, esamineranno, nell'ambito dell'attività del Comitato Paritetico Nazionale

(CPN) prevista dal vigente C.c.n.l., le proposte di legge e le iniziative di carattere normativo di interesse per il settore lapideo che venissero avanzate in Italia o nell'ambito della CEE. Ciò con particolare riguardo alla possibilità di individuare linee di indirizzo comune che servano da orientamento per gli Organismi legislativi o amministrativi, anche con particolare riferimento alle cave. Analoghe linee di indirizzo comune saranno ricercate nei confronti delle Autorità locali (Regioni, Province, ecc.).

Inoltre, per quanto riguarda l'impatto ambientale in presenza di problematiche di particolare rilevanza che dovessero emergere a livello territoriale o comprensoriale, le parti si danno reciprocamente atto della necessità che tali problematiche vengano rappresentate al CPN di cui alle "Relazioni industriali" per attivare le indicazioni ed i suggerimenti di tale livello e per acquisire sui temi specifici indicazioni che possano essere utilizzate nelle singole sedi periferiche quale base di supporto nel confronto con le Istituzioni.

Il CPN potrà, altresì, svolgere un ruolo di coordinamento di indirizzo per le attività dei Comitati paritetici di cui al presente articolo, ove costituiti.

Il CPN studierà opportune indicazioni in materia di nuove nocività, con particolare riferimento ai rischi chimici ed elaborerà progetti formativi e informativi sulla sicurezza.

Per i fini di cui sopra potrà venire costituita, nell'ambito del CPN, una apposita sezione incaricata di seguire le problematiche relative all'ambiente e sicurezza.

Il CPN avrà anche il compito di raccogliere ed esaminare dati sull'andamento degli infortuni, malattie professionali e sulle relative tipologie, nonché su ogni altro elemento utile disponibile, provenienti direttamente dalle parti (ivi compresi i Comitati paritetici territoriali) o dalle varie fonti istituzionalmente preposte a tali compiti (Inail, Asl, Enti di ricerca o studio operanti a livello nazionale o nei territori).

Il CPN potrà inoltre valutare sistemi di soccorso studiati o adottati a livello territoriale o aziendale al fine di una loro diffusione.

I risultati dell'attività del CPN formeranno oggetto di esame tra le parti a livello nazionale, in un apposito incontro annuale nel quale verranno individuate anche eventuali proposte sul piano normativo, per le misure di prevenzione, per la formazione e informazione dei lavoratori, R.L.S. e R.S.P.P.

In caso di innovazioni tecnologiche che comportino modifiche ambientali o l'impiego di nuove sostanze suscettibili d'espore a rischio i lavoratori, le aziende si atterranno alle acquisizioni scientifiche (tecnico-mediche) esistenti, dando preventiva informazione al R.L.S. delle sostanze stesse, dei rischi potenziali, dei mezzi e delle procedure di prevenzione che l'azienda intende adottare e nel caso in cui, in relazione alle medesime innovazioni, si determinino modifiche rilevanti per l'occupazione e l'organizzazione del lavoro, la medesima informativa verrà estesa anche alla RSU.

Le regolamentazioni e le procedure di sicurezza devono coinvolgere tutti i lavoratori operanti nell'unità produttiva. Particolare attenzione deve essere posta nella fase di inserimento dei lavoratori di prima assunzione e per quelli dipendenti da ditte esterne, attraverso specifici interventi formativi preventivi.

Le aziende, per ogni singola unità produttiva, predisporranno un regolamento interno per l'applicazione delle norme di legge e di contratto in materia di sicurezza e di igiene del lavoro, in armonia con quanto previsto dalle disposizioni normative in materia, sulla base di eventuali indicazioni fornite dal CPN.

Copia del Regolamento verrà consegnata al R.L.S. e per il suo tramite alla R.S.U. e distribuita ai lavoratori e sarà comunque consultabile in luogo accessibile agli stessi.

Oltre al registro infortuni, il cui obbligo è sancito dall'art. 403 del D.P.R. 27 aprile 1955 n. 547, e dall'art. 4 del D. Lgs. 19 settembre 1994 n. 264, è prevista, secondo le disposizioni del predetto Decreto legislativo, l'istituzione della cartella personale sanitaria e di rischio, sulla quale saranno

*[Signature]*

*[Signature]*

1

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Handwritten notes]*

(X) LE PARTI A LIVELLO TERRITORIALE EFFETTERANNO CONFRONTI PERIODICI AL FINE DI ANALIZZARE E MONITORARE LA PRESENZA DI RLS NELLE SINGOLE UNITA' PRODUTTIVE CON L'OSBIETTIVO DELLA LORO DIFFUSIONE.

- 2 -

registrati i dati analitici concernenti:

- eventuali visite di assunzione;
- visite periodiche effettuate dall'azienda per obbligo di legge;
- controlli effettuati dai servizi ispettivi degli Istituti previdenziali a norma del 2° comma, art. 5, della legge 20.5.1970, n. 300;
- visite di idoneità fisica effettuate a norma del 3° comma dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300;
- infortuni sul lavoro;
- malattie professionali;
- assenze per malattia e infortunio.

I lavoratori saranno sottoposti alle visite mediche preventive e periodiche previste dalla legge, nonché alle altre che possono derivare dall'applicazione del D. Lgs. 626/94.

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

In aree territoriali, caratterizzate da una significativa concentrazione di aziende del settore, potranno essere istituiti Comitati paritetici per lo studio dei problemi inerenti la prevenzione degli infortuni, il monitoraggio degli eventi infortunistici e delle malattie professionali, la sicurezza nei luoghi di lavoro, la formazione antinfortunistica anche dei rappresentanti per la sicurezza e le misure utili ad abbattere i fattori di rischio e di nocività, di procedure e sistemi di sicurezza antinfortunistica da diffondere a livello territoriale, nonché la possibilità di adozione di libretti individuali attestanti i percorsi formativi dei lavoratori, sulla base del modello studiato dal CPN.

Il Comitato sarà composto pariteticamente da rappresentanti delle Organizzazioni sindacali contraenti e da rappresentanti designati dalle Associazioni territoriali aderenti alla Confindustria, i quali decideranno all'unanimità. La partecipazione al Comitato è gratuita.

In applicazione del D.Lgs. 19/9/1994 n. 626, del D. Lgs. 25.11.1996 n. 624 per quanto applicabile e dell'Accordo interconfederale 22 giugno 1995, si conviene quanto segue in materia di Rappresentanti per la sicurezza:

1) Numero dei rappresentanti per la sicurezza:

Fermo restando che i rappresentanti per la sicurezza, nelle Aziende con più di 15 dipendenti, sono individuati tra i componenti la R.S.U., il numero di detti rappresentanti è stabilito come segue:

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

2) Permessi:

Nelle aziende fino a 15 dipendenti al rappresentante spettano, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, permessi retribuiti pari a 12 ore annue, nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 5 dipendenti nonché pari a 30 ore annue, nelle aziende o unità produttive che occupano da 6 a 15 dipendenti.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 19 citato, lettere b), c), d), g), i) ed l) non viene utilizzato il predetto monte ore.

Nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, i rappresentanti per la sicurezza,

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

oltre ai permessi già previsti per le R.S.U., utilizzano permessi retribuiti pari a 40 ore annue per ogni rappresentante.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti dai punti b), c), d), g), i) ed l) dell'articolo 19 citato, non viene utilizzato il predetto monte ore.

I permessi di cui sopra dovranno essere richiesti, per iscritto, almeno 24 ore prima del loro utilizzo.

I permessi di cui sopra assorbono, fino a concorrenza, quanto già eventualmente concesso in sede aziendale allo stesso o ad analogo titolo.

3) Designazione e/o elezione del rappresentante per la sicurezza

Nelle Aziende fino a 15 dipendenti, nel caso in cui sia stato eletto o designato il "rappresentante sindacale" di cui all'art. 44 del vigente C.c.n.l., il ruolo di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sarà assunto dal medesimo, previa ratifica dell'assemblea dei lavoratori.

Il rappresentante per la sicurezza eventualmente eletto in base ai punti successivi decade dal mandato ricevuto, essendo sostituito dal rappresentante sindacale con ratifica dell'assemblea dei lavoratori.

Nel caso in cui tale rappresentante sindacale non vi sia, si procede alla elezione del R.L.S. con le modalità di seguito riportate.

I lavoratori eleggono il proprio rappresentante direttamente, al loro interno, in una riunione esclusivamente dedicata a tale scopo, utilizzando un'ora di assemblea retribuita, secondo le norme del C.c.n.l..

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, risultando eletto il lavoratore che ha ottenuto la maggioranza assoluta dei voti degli aventi diritto.

Prima dell'elezione, i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione.

Il verbale deve contenere l'indicazione del numero degli aventi diritto al voto, dei partecipanti, del risultato dello scrutinio e deve essere comunicato senza ritardo al datore di lavoro.

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

Ricevuto il verbale di elezione, il datore di lavoro comunica, per il tramite dell'Associazione industriali della provincia, il nominativo eletto al Comitato Paritetico di cui al presente articolo, ove costituito ed operante, o all'Organismo paritetico provinciale di cui all'A.I. 22.6.1995 negli altri casi.

La competenza all'esame e alla definizione delle controversie eventualmente insorte in occasione delle elezioni compete solo ed esclusivamente ai Comitati paritetici di cui al presente articolo, ove costituiti ed operanti, e all'Organismo paritetico provinciale di cui all'A.I. 22.6.1995 negli altri casi.

Eventuali ricorsi dovranno essere presentati a tali Organismi entro 10 giorni dalle elezioni, a pena di decadenza.

Nelle aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti le procedure per l'elezione o designazione del rappresentante per la sicurezza sono le seguenti:

a) All'atto della indizione delle elezioni per la costituzione della RSU, nonché in occasione delle affissioni da effettuarsi ai sensi dell'art. 7, parte II, dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993, i soggetti abilitati alla presentazione delle liste devono specificare quali tra i candidati alla elezione della RSU assumono anche la candidatura come rappresentanti per la sicurezza. E' data facoltà agli stessi soggetti di candidare alla elezione del rappresentante per la sicurezza tutti i candidati per l'elezione della RSU.

Tale indicazione deve essere ripetuta anche nella scheda elettorale.

Costituita la RSU, se tra gli eletti vi sono soggetti che si erano originariamente candidati anche come rappresentanti per la sicurezza, si procede alla verifica del numero di preferenze espresse. La carica di rappresentante per la sicurezza è assunta da coloro che hanno ricevuto il maggior

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large '3' in the center and various scribbles on the right margin.]*



numero di preferenze.

Se tra i componenti la RSU non vi sono soggetti che erano originariamente candidati anche come rappresentanti per la sicurezza (o se non ve ne sono in numero sufficiente), si procede, per la copertura dei posti vacanti, ad una elezione a suffragio universale diretto ed a scrutinio segreto oppure mediante procedura di designazione, in occasione della prima assemblea convocata dalla RSU ai sensi dell'art. 20 della L. 20 maggio 1970, n. 300.

L'elettorato passivo, in questa seconda fase, è riservato ai componenti la RSU.

La procedura di elezione è quella applicata per le elezioni delle R.S.U.

Il rappresentante per la sicurezza eventualmente eletto ai sensi dei successivi punti b) e c) decade dal mandato ricevuto.

b) Nei casi in cui sia già costituita la R.S.U. ovvero siano ancora operanti le rappresentanze sindacali aziendali o il Consiglio di fabbrica, per la designazione del rappresentante per la sicurezza si applica la procedura che segue.

Entro 30 giorni dalla data del presente accordo il/i rappresentante/i per la sicurezza è/sono designato/i dai componenti della R.S.U. al loro interno.

Tale designazione verrà ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori.

La procedura di cui al 2° e 3° paragrafo del presente punto B sarà adottata, anche in caso di dimissioni dalla R.S.U. del lavoratore che riveste l'incarico di R.L.S..

Nei casi in cui la R.S.U. non sia stata ancora costituita (e fino a tale evento) e nella unità produttiva operino le R.S.A. o il Consiglio di fabbrica delle organizzazioni sindacali aderenti alle Confederazioni firmatarie, il/i rappresentante/i per la sicurezza è/sono eletto/i dai lavoratori al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per le aziende con numero di dipendenti inferiore a 16, su iniziativa delle organizzazioni sindacali.

Nel caso di dimissioni della R.S.U. il rappresentante per la sicurezza esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni. In tale ipotesi allo stesso competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, ma in relazione al periodo di esercizio della funzione medesima.

c) In assenza di rappresentanze sindacali in azienda, il rappresentante per la sicurezza è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per il caso delle aziende con numero di dipendenti inferiori a 16, su iniziativa delle OO.SS.

Il verbale contenente i nominativi dei rappresentanti per la sicurezza deve essere comunicato alla direzione aziendale (secondo quanto previsto dal punto 21 parte 2a dell'accordo interconfederale sopra citato per la costituzione delle R.S.U.), che a sua volta ne dà comunicazione, per il tramite dell'associazione territoriale di appartenenza, al Comitato paritetico di cui al presente articolo., ove costituito ed operante, o all'Organismo paritetico territoriale di cui all'A.I. 22.6.1995 negli altri casi.

4) Attribuzioni del rappresentante per la sicurezza:

Per le visite ai luoghi di lavoro il rappresentante per la sicurezza, 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.

Le visite avranno luogo nel rispetto delle esigenze produttive e con le limitazioni previste dalle legge (es.: art. 339 D.P.R. 547/1955).

Le parti alla luce di quanto previsto in materia di informazione/formazione per i lavoratori del D.Lgs. n. 626/94, hanno provveduto ad individuare uno schema di programma di informazione/formazione, riportato nel quadro sinottico allegato (v. alleg. 6).

Resta inteso che i comitati paritetici territoriali, ove costituiti ed operanti, potranno elaborare progetti formativi per i dipendenti delle Aziende aderenti agli stessi, che tengano conto di specifiche necessità non ricomprese nel programma richiamato.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several initials on the right.

Spett. Feneal-Uil  
Spett. Filca-Cisl  
Spett. Fillea-Cgil

In relazione a quanto previsto dall'art. 23- *ambiente di lavoro* del C.c.n.l. materiali lapidei in merito al Rappresentante per la sicurezza, precisiamo che per unità produttiva si deve intendere anche ogni singola cava autonoma, pur se appartenente alla stessa azienda, escludendosi peraltro i singoli fronti della medesima cava.

Assomarmi

Roma, 10/02/2004

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature that appears to be 'Assomarmi' or similar. To its right, there are several smaller signatures and initials, including one that looks like 'Feneal' and another that looks like 'Cgil'. There is also a small number '5' written near the bottom center.

**A) Permessi per eventi e cause particolari**

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

Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali sarà utilizzato. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

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

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

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

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

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

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

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

**B) Congedi per gravi motivi familiari**

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

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*



situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 cod. civ. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### C) Congedi per la formazione

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

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

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature with '7' below it, and several other initials and signatures on the right.]*

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

Ferma restando la compatibilità dei congedi con lo svolgimento della normale attività produttiva, i lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi dall'unità produttiva a questo titolo non dovranno superare l'1% del totale della forza occupata. I valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale pari o superiori a 0,50 saranno arrotondati all'unità superiore. Nelle aziende fino a 100 dipendenti, nel caso in cui la percentuale di cui sopra non superi lo 0,50%, la possibilità di congedo potrà comunque riguardare almeno una unità.

Durante il periodo di congedo il lavoratore conserva il posto di lavoro e le mansioni 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.

#### DichiarazioniI comune

- 1) Le parti si danno reciprocamente atto che le disposizioni contrattuali di cui alle lettere A), B) e C) del presente articolo non si cumulano con diversi trattamenti già previsti allo stesso titolo a livello aziendale ferme restando, ove esistenti, condizioni di miglior favore.
- 2) Con riferimento alla lett.C) del presente articolo e alla misura dell'1% ivi definita per la contemporanea fruibilità dei congedi, le parti convengono di assumere la detta percentuale in via sperimentale riservandosi di verificarne l'adeguatezza in occasione degli incontri per il rinnovo del biennio economico del presente contratto.











