VERBALE DI ACCORDO

Verona, 21 Maggio 2008

Tra

L'ANIEM – Associazione Nazionale Imprese Edili

e

FeNEAL – UIL, FILCA – CISL, FILLEA – CGIL

Si è stipulato il presente accordo per il rinnovo del CCNL 26 Maggio 2004 da valere per gli addetti delle piccole e medie industrie di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei

ANIEM

FENEAL – UIL

FILCA – CISL

FILLEA - CGIL

COMITATO PARITETICO NAZIONALE

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

A tal fine le parti stipulanti convengono di istituire il Comitato Paritetico Nazionale permanente (C.P.N.) con sede presso gli uffici dell'ANIEM Nazionale – Roma, Via Ignazio Guidi,20 – il quale potrà dotarsi di un proprio regolamento operativo.

A tal fine le parti stipulanti convengono di dare attuazione al Comitato Paritetico Nazionale permanente il cui coordinamento logistico e le attività di segreteria, ivi compresi i verbali delle riunioni, nonché eventuali ulteriori aspetti organizzativi, saranno assicurati dall'ANIEM Nazionale.

Il CPN avrà sede presso gli uffici dell'ANIEM Nazionale.

Al fine di rendere operativo il CPN le parti nazionali nominano una Commissione di Studio Paritetica (tre più tre) che avrà il compito di predisporre il regolamento. Il finanziamento delle attività del CPN sarà posto a carico delle imprese sulla base dei progetti e delle iniziative che saranno congiuntamente definiti.

La Commissione dovrà presentare le proprie proposte alle parti nazionali entro il 30 giugno 2009

Il C.P.N. potrà avere strutture territoriali, dipendenti dal Nazionale, che procederanno alla raccolta delle informazioni a livello provinciale per poi trasmetterle al Comitato Nazionale. Il CPN diventerà, pertanto, la sede naturale e strutturata in cui le parti individueranno percorsi condivisi in funzione della necessità di favorire progetti che rispondano alle esigenze specifiche delle aziende, dei lavoratori e del settore in generale, nonché di coordinamento dei piani formativi e di aggiornamento professionale.

Il CPN raccoglierà i dati e le informazioni provenienti da Unioncamere, Camere di Commercio distrettuali, ICE, ISTAT, INAIL, INPS, dall'Osservatorio Paritetico e dagli Enti bilaterali territoriali di settore (fin qui operanti).

Entro n. 6 mesi dalla firma del C.C.N.L., le parti, rappresentate pariteticamente nel Comitato, ne definiranno la composizione nonché il regolamento per lo svolgimento dell'attività. I temi oggetto dei lavori del Comitato, saranno, in particolare:

- l'andamento congiunturale dei settori anche con riferimento alle importazioni e alle esportazioni dei prodotti;
- le eventuali problematiche di approvvigionamento della materia prima con riferimento alle norme di legge sull'attività estrattiva e alla loro applicazione in sede amministrativa;

- le iniziative di politica legislativa e regolamentare concernenti il mercato del lavoro;
- l'utilizzo dei combustibili non convenzionali e il risparmio energetico con riguardo alla stima degli effetti indotti sull'occupazione;
- la formazione professionale sulla base di quanto convenuto all'art.9;
- 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.

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

Ai fini dell'espletamento delle attività in materia di sicurezza, formazione professionale nonché di elaborazioni progettuali finalizzate all'incremento dei livelli occupazionali nel settore, il C.P.N. potrà presentare specifici programmi allo scopo di acquisire risorse finanziarie stanziate dall'Unione Europea.

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

1. I risultati dei lavori del Comitato Paritetico Nazionale saranno oggetto di esame delle parti stipulanti in apposito incontro a livello nazionale nel corso del quale saranno altresì fornite, e costituiranno oggetto di specifico esame e di autonome valutazioni delle parti, informazioni complessive riguardanti:
   - i dati di aggiornamento annuale sulla struttura del settore e i loro riflessi sull'occupazione, nonché sul costo del lavoro e dinamiche delle retribuzioni;
   - 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: l'elaborazione dei programmi di formazione e qualificazione della manodopera in relazione alle necessità di un più stretto rapporto tra la politica di programmazione e la formazione professionale;
   - i dati Istat sulla dinamica delle retribuzioni e del costo del lavoro;
   - i dati anche comparativi sulla produttività e competitività del settore nonché i relativi investimenti complessivi;
   - gli andamenti aggregati a livello nazionale delle prestazioni di lavoro rese oltre l'orario ordinario, nonché delle assenze per malattia, infortunio sul lavoro, cassa integrazione guadagni e altre causali.

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

Livello territoriale

Con riferimento alle indicazioni del C.P.N. e al recepimento, da parte dello stesso delle informazioni atte allo svolgimento del proprio compito, le parti si riuniranno semestralmente per esaminare i dati relativi a:

- numero e entità delle imprese nel territorio e loro dislocazione;
- numero e qualifica degli addetti, suddiviso per sesso ed età;
- programmi e prospettive di lavoro;
- previsioni di mercato inerenti l'acquisizione di nuove commesse (pubbliche e private);
- programmi di investimento tanto produttivi quanto relativi all'acquisizione strutturazione degli impianti;
- previsioni sugli strumenti regolatori pubblici (P.A.E., autorizzazioni, etc.)

Saranno anche esaminate le problematiche inerenti gli ammortizzatori sociali, in riferimento alle imprese con meno di 15 dipendenti e in rapporto con le istituzioni territoriali competenti.
Nel suddetto quadro di riferimento occorre inserire una serie di iniziative a cura delle organizzazioni contraenti nell'ambito delle rispettive autonomie affinché siano resi possibili interscambi fra le istituzioni territoriali ed il mondo economico.
Tali interscambio avranno anche la finalità di ampliare l'orizzonte delle conoscenze per quanto attiene il tipo, i tempi e le modalità dei programmi di approntamento degli strumenti urbanistici che consentano una programmazione delle attività estrattive.

SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI E CONTRATTUALI

Omissis

Procedure di rinnovo degli accordi di secondo livello

Le parti si danno atto che la contrattazione di secondo Livello avrà per oggetto le materie per le quali sia prevista una specifica clausola di rinvio nei singoli istituti del contratto nazionale di lavoro.

Gli accordi di secondo livello, secondo quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993 e dal Patto Sociale del 22 dicembre 1998 hanno durata quadriennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del contratto collettivo nazionale.

Le richieste di rinnovo degli accordi di secondo livello dovranno essere presentate in tempo utile al fine di consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza dell'accordo. La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento della stessa.

Durante due mesi dalla data di presentazione della piattaforma 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, sempre che al riscontro segua la fissazione della data di apertura della trattativa.

Nel caso di controversia interpretativa sull'applicazione del presente articolo o di insuperabile dissenso nel merito delle materie demandate alla negoziazione di II livello, ciascuna delle parti può chiedere l'intervento delle Associazioni nazionali contraenti, le quali si incontreranno, entro 15 giorni dalla richiesta, al fine di definire la controversia interpretativa.

Le parti nel convenire che il rispetto delle disposizioni sopra definite costituisce condizione essenziale per assicurare stabilità e certezza ai reciproci rapporti, si impegnano conseguentemente ad assumere comportamenti coerenti per rimuovere, con la necessaria tempestività, eventuali situazioni di difformità che possano insorgere relativamente ad ambiti, tempi e livelli definiti dal presente articolo.

In tale ottica, al fine di consentire l'applicabilità delle previsioni sopra stabilite, alle quali deve uniformarsi la contrattazione di 2°livello, nel caso in cui si verifichi una presunta difformità e, a livello locale, permanga su tale aspetto una contrapposizione tra le parti, la questione verrà sottoposta per iscritto all'esame delle parti stipulanti a livello nazionale che si incontreranno nei 15 giorni successivi al fine di valutare soluzioni per una corretta applicazione delle presenti disposizioni contrattuali.

A tale scopo (per agevolare la contrattazione e i suoi contenuti) potranno essere concordati a livello territoriale degli indicatori utili in particolare per la definizione del premio di risultato per i quali uno schema indicativo è riportato in allegato al presente CCNL (Allegato B).

SVILUPPO SOSTENIBILE E RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA

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

2) **Le parti convengono perseguire l'obiettivo della sostenibilità dello sviluppo, delle capacità produttive, dell'occupazione e di una adeguata strategia ambientale attivandosi nei confronti delle istituzioni affinché siano poste in essere politiche economiche adeguate.**
Convengono, altresì, 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, sia nel diritto che nei doveri, per confermare la validità di percorsi condivisi in essere e di quelli futuri, relativamente ai temi:**
   - **Salute e sicurezza del personale.**
   - **Monitoraggio e reporting delle emissioni e dei residui di lavorazione**
   - **Impatto sulle comunità locali.**
   - **Monitoraggio delle attività di rischio ad elevato impatto ambientale;**
   - **Valorizzazione delle politiche industriali e di filiera;**
   - **Orientamento verso le lavorazioni di qualità.**

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, sarà demandata al Comitato Paritetico Nazionale - C.P.N., la predisposizione di un documento condiviso contenente linee guida dei requisiti minimi per l'attuazione dei principali elementi della responsabilità sociale d'impresa e di un codice etico nazionale, tenendo conto delle raccomandazioni OIL.**

Art. 2
Periodo di prova

L'assunzione al lavoro è sempre fatta per un periodo di prova. **Il limite massimo è fissato nelle seguenti misure:**

livello 8° - 20 giorni di effettiva prestazione lavorativa
livello 7° - 30 giorni di effettiva prestazione lavorativa
livello 6° - 40 giorni di effettiva prestazione lavorativa
livello 5° - 60 giorni di effettiva prestazione lavorativa
livello 4° - 70 giorni di effettiva prestazione lavorativa
livello 3° - 80 giorni di effettiva prestazione lavorativa
livello 2° - 130 giorni di effettiva prestazione lavorativa
livello 1° - 130 giorni di effettiva prestazione lavorativa

In caso di contratto a tempo determinato di durata inferiore a sei mesi il periodo di prova sarà ridotto del 50%.

I lavoratori assunti a tempo determinato e successivamente confermati a tempo indeterminato, sempreche' svolgano attività e mansioni equivalenti, saranno esonerati dal prestare il previsto periodo di prova.

Tuttavia tale periodo potrà essere prorogato fino a sei mesi per i quadri e gli impiegati della I Area direzionale

Il periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione.

Il lavoratore in prova avrà diritto in ogni caso al trattamento economico minimo contrattuale della categoria alla quale viene assegnato.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può risolvere il rapporto senza l'obbligo di preavviso e di indennità con il riconoscimento della retribuzione relativa al solo periodo di servizio prestato

Il lavoratore che non viene confermato lascerà l'azienda ed avrà diritto al pagamento delle ore di lavoro compiute.

Terminato il periodo di prova, l'anzianità del lavoratore decorrerà dal primo giorno dell'assunzione in prova, a tutti gli effetti del presente contratto.

I termini della prova potranno essere ridotti della metà per i lavoratori che abbiano già superato, presso la stessa azienda e per le stesse mansioni, nel biennio precedente.

Qualora alla scadenza del periodo di prova, l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto di lavoro, il lavoratore si intenderà confermato in servizio.

Nei casi di licenziamento o di dimissioni che avvengono dopo il primo mese del periodo di prova, saranno corrisposti i ratei della 13ª mensilità, ovviamente commisurati all'effettivo periodo di servizio prestato.

Il lavoratore in prova avrà diritto in ogni caso al trattamento economico minimo contrattuale della categoria alla quale viene assegnato.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o infortunio, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro un mese.

Art. 6
Passaggi di qualifica

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

C A S S A R E

L'anzianità di servizio prestata come operaio o intermedio è utile agli effetti dei singoli istituti della presente regolamentazione, secondo le norme previste per ciascuno degli istituti stessi.
Ai fini degli aumenti periodici di anzianità, ferme restando le situazioni già regolate sulla base delle norme dei precedenti contratti collettivi nazionali di lavoro, per i passaggi che interverranno successivamente al 19 luglio 1979, dalla qualifica operaia a quella intermedia il lavoratore manterrà in cifra gli aumenti di anzianità già maturati. Il lavoratore avrà, quindi, diritto a maturare ulteriori aumenti periodici nella misura **fissata per il livello** di acquisizione fino al raggiungimento della percentuale massima del 70% di cui all'Art. 24 lettera B.

Dichiarazione a verbale

Il riconoscimento di cui sopra avrà luogo soltanto per i passaggi alla qualifica impiegatizia che interverranno dopo il 1.1.1973.
Per i passaggi intervenuti precedentemente a tale data restano ferme le situazioni già regolate in base all'art. 6 del CCNL 15.11.1969 che qui di seguito si riportano: in caso di passaggio dell'operaio intermedio alla categoria impiegatizia nella stessa azienda, il lavoratore avrà diritto all'indennità, che, come tale, gli sarebbe spettata in caso di licenziamento e si considererà assunto ex novo con la nuova qualifica, con il riconoscimento inoltre, agli effetti delle ferie, del preavviso e dell'indennità di anzianità, e sempreché abbia un'anzianità come operaio od intermedio superiore ai 6 anni compiuti, di un'anzianità convenzioanle nella nuova qualifica, pari a 8 mesi ogni due anni di anzianità con la qualifica di operaio o di intermedio.

Art. 7
Percorsi professionali formativi

I percosi professionali formativi possono essere realizzati attraverso gli strumenti di legge quali il Contratto di Formazione, l'Apprendistato; su di essi avverrà un preventivo confronto fra le parti.

CASSARE

Art. 9
Formazione professionale

Le parti stipulanti riconoscono concordemente l'importanza della formazione professionale quale strumento essenziale per la valorizzazione del capitale umano nelle imprese, per la crescita a livello personale, per l'adeguamento delle professionalità alle mutate esigenze del mercato del lavoro e alle necessità delle imprese.
Le parti individuano, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità, l'opportunità di indicare linee di indirizzo per le esigenze formative del settore da armonizzarsi con le esigenze individuali:

- **sensibilizzare ed incentivare le imprese alla valorizzazione delle risorse umane come strumento di competitività delle imprese**
- **promuovere e valorizzare la professionalità attraverso l'acquisizione di conoscenze specifiche in grado di rispondere alle esigenze di innovazione tecnologica di processo produttivo e di prodotto, di organizzazione del lavoro, legislative e di salute e sicurezza.**
- **incentivare i lavoratori nell'accrescimento delle competenze professionali, relazionali e trasversali al fine di rispondere alle esigenze del settore e prevenire l'obsolescenza della competenze professionali possedute. Predisposizione di adeguati moduli formativi per il coinvolgimento dei giovani nel percorso propedeutico all'inserimento nel settore utilizzando anche forme di apprendimento attraverso l'apprendistato e alternanza scuola lavoro.**
- **predisposizione di appositi progetti che si prefiggano di avvicinare la domanda e l'offerta sul mercato del lavoro anche con riferimento ai lavoratori stranieri.**
- **predisposizione di linee guida che favoriscano l'intreccio fra le varie possibilità formative sia a domanda individuale sia quella derivante da piani formativi aziendali, attraverso la definizione del catalogo dell'offerta formativa di settore.**
- **riqualificazione del personale quale mezzo per contribuire al superamento di situazioni di difficoltà di mercato e al fine di prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale.**

Le parti, riferendosi alle previsioni di leggi e degli accordi interconfedarali in materia di formazione professionale, intendono concordemente delineare le modalità di rapporto con fondo FAPI per la formazione continua.
I piani formativi concordati con le parti sociali dovranno essere predisposti in sede aziendale concordemente con le RSU o ove assenti con le parti firmatarie del presente CCNL a livello territoriale, particolare attenzione dovrà

essere posta alla materia di igiene, salute, sicurezza e ambiente, secondo le modalità previste dalla legislazione nazionale e regionale in materia.

A tal fine viene demandato al Comitato Paritetico Nazionale la predisposizione delle linee guida aderenti ai bisogni specifici del settore da sottoporre agli attori della formazione professionale e alle imprese e ai lavoratori. In carenza di determinazioni da parte del CPN, potranno essere definite a livello territoriale tra le parti le linee guida di cui sopra.

I piani formativi oltre a prevedere percorsi e metodologie funzionali agli obiettivi formativi sopra citati, devono includere moduli specifici finalizzati allo sviluppo della responsabilità sociale dell'impresa. Dovranno inoltre prevedere nelle modalità di svolgimento le forme della partecipazione dei lavoratori e contemperare l'utilizzazione di tutti gli strumenti legislativi e contrattuali a partire dai Congedi formativi e ai permessi connessi al diritto allo studio.

Le parti data la particolare importanza della formazione professionale definiranno entro tre mesi dalla stipula del CCNL le modalità per lo svolgimento dell'attività inerente alla Formazione Professionale all'interno del CPN anche attraverso l'istituzione di un gruppo di lavoro ristretto che produrrà le sintesi al Comitato per le necessarie deliberazioni.

Art. 10
Contratto a tempo determinato - Lavoro temporaneo

Nel confermare che il contratto di lavoro subordinato è stipulato di norma a tempo indeterminato, le parti~~, in attuazione del rinvio disposto dall'art. 23 della Legge 56/87,~~ hanno individuato le fattispecie per le quali in aggiunta **a quanto stabilito dalla Legge 247/2007, ~~a quanto previsto dalla legge 18.04.1962 n. 230, dall'art. 8 bis Legge 25.03.1983 n. 79~~, dal D.Lgs. n. 368/2001** e dall''art. 8 della legge 223/91, dagli A.I. Confapi 13.05.1993 e 31.03.1995, è consentita la stipula di contratti a termine nonché, per i disposti della Legge 196/97 art.1-11, è possibile la stipula dei contratti di lavoro temporaneo o interinale:

- incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;
- esigenze di attività amministrativa, tecnica e commerciale per le quali non siano presenti professionalità specifiche nell' organigramma aziendale;
- punte di più intensa attività derivanti da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per le quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;
- esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
- assunzione per sostituzione di lavoratori assenti per aspettative, ferie, congedi, corsi di formazione , con indicazione del nome del lavoratore sostituito e la causa della sostituzione;
- sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate;
- sperimentazione di nuovi moduli di orario di lavoro sia per esigenze tecnico-produttive sia come gestione di eventuali riduzioni dell'orario stesso;
- inserimento di figure professionali non esistenti nell'organico aziendale, di cui si voglia sperimentare la necessità;
- assistenze specifiche nel campo della prevenzione, della sicurezza sul lavoro e dell'ambiente;
- esigenze per partecipazione a fiere, mostre e mercati, per la pubblicizzazione di prodotti o direct-marketing.

Le parti convengono che il numero dei lavoratori che possono essere contemporaneamente in servizio, per ogni unità produttiva, con contratto a termine e con contratto di lavoro temporaneo, rispetto al numero di lavoratori con contratto a tempo indeterminato, non possono essere superiore al:

- 20% per lo scaglione fino a 100 dipendenti; l'applicazione di tale percentuale non può determinare un numero di lavoratori assumibili inferiore alle 7 unità e comunque non superiore ai lavoratori a tempo indeterminato;
- 12 % per lo scaglione oltre i 100 dipendenti.

Le frazioni saranno arrotondate all' unità superiore.

I lavoratori assunti a tempo determinato hanno diritto di precedenza all'assunzione, qualora l'azienda assuma a tempo indeterminato per la medesima qualifica

Non possono essere stipulati contratti di lavoro temporaneo per le qualifiche inquadrate nel livello 8°, di esiguo contenuto professionale.
I contratti di lavoro temporaneo possono essere prorogati, con il consenso scritto del lavoratore temporaneo, per un periodo non superiore alla durata del primo contratto **e comunque entro i limiti previsti dalla legge o dagli accordi interconfederali**.
In relazione al rinvio disposto dall'art.4, comma 2, della Legge 24.06.1997 n.196. le parti hanno concordato che per i lavoratori assunti con contratto di lavoro temporaneo, il premio di risultato matura nella misura, con le modalità e criteri previsti dai contratti collettivi aziendali e/o provinciali, istitutivi o di rinnovo di tale premio.
Le parti convengono sulla opportunità che i contratti di lavoro temporaneo siano indirizzati a rispondere a esigenze di breve durata. Convengono comunque di procedere ad una verifica sulle modalità di utilizzo dei due strumenti dopo il primo biennio di applicazione della presente normativa.
La Direzione Aziendale, in apposito incontro di norma annuale, informerà le R.S.U. dell'andamento delle assunzioni effettuate con contratto di lavoro temporaneo utilizzato nell'arco del periodo considerato.
Per quanto concerne l'utilizzo del lavoro temporaneo vengono confermate inoltre le procedure informative previste dall'art.7, co. 4 della Legge 196/97.

Dichiarazione comune

Fermo restando quanto in essere, con riferimento agli art. 3, art. 10, art. 11 del ccnl 5 novembre 1999, le parti, preso atto dell'emanazione del D.L.vo 10 settembre 2003 n. 276, convengono di incontrarsi ad esito degli incontri in corso tra Confapi e CGIL, CISL e UIL per la definizione di accordi interconfederali sulla materia e comunque non oltre il 31.12.2004, per definire quanto rinviato dal succitato decreto legislativo alla contrattazione collettiva.
In occasione del predetto incontro le parti con riferimento all'accordo interconfederale 11.02.2004 sui contratti di inserimento valuteranno se e come adeguare la predetta disciplina alle esigenze dei settori cui si applica il presente ccnl.

C A S S A R E

Art. 11
Rapporto di lavoro a tempo parziale

~~**In attuazione del rinvio disposto dall'art. 5 comma 3 e 4 legge 863/84 le parti convengono di regolare come di seguito il rapporto di lavoro a tempo parziale.**~~

C A S S A R E

Il rapporto a tempo parziale può essere di tipo:
- "orizzontale", come riduzione dell'orario di lavoro giornaliero rispetto al tempo pieno;
- "verticale", come orario a tempo pieno ma limitato a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- "misto", come combinazione del tempo parziale "orizzontale" e "verticale
In applicazione di quanto previsto dagli artt. 2 e 3 del D.Lgs. n. 61/2000, come modificato dall'art. 46 del D.Lgs. n. 276/2003, le parti interessate potranno prevedere, con specifico patto scritto, l'inserzione nel contratto a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto a termine, di:
- clausole flessibili, relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione, anche determinando il passaggio da un part-time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero al sistema misto;
- clausole elastiche (nei part-time di tipo verticale o misto), relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.
Il consenso del lavoratore alle clausole flessibili e/o elastiche deve risultare da atto scritto.
L'eventuale rifiuto dello stesso non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.
Per la sottoscrizione di tale patto il lavoratore può farsi assistere da un componente della R.S.U. indicato dal lavoratore medesimo o in mancanza dalle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL.
Le variazioni in aumento della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale, devono essere comunicate con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi e comportano una maggiorazione del 10% dello stipendio o salario relativa alle ore prestate in più
L'effettuazione di prestazioni di lavoro eccedenti e straordinarie richiede in ogni caso il consenso del lavoratore interessato. L'eventuale rifiuto dello stesso non costituisce infrazione disciplinare, né integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

A) L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore; tale requisito è necessario anche per il passaggio del rapporto di lavoro a tempo parziale a quello a tempo pieno e viceversa.

B) Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che nuovi assunti. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno.

C) Il contratto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicate le mansioni, l'orario di lavoro e la sua distribuzione anche articolata nel corso dell'anno.

D) Tutti gli istituti contrattuali e di legge di carattere economico e retributivo saranno applicati in proporzione all'orario stabilito. Anche gli Istituti non di carattere economico e retributivo saranno riproporzionati. In particolare, il lavoratore a tempo parziale maturerà il periodo feriale ed i permessi retributivi relativi alle festività abolite per periodi di durata pari a quelli spettanti al lavoratore a tempo pieno, ma per essi verrà retribuito secondo l'orario di lavoro per lui sabilito. In ogni caso, anche gli altri istituti contrattuali, extra-contrattuali e di legge per i quali sia prevista una normativa che si riferisca alla temporalità saranno riproporzionati solo per la parte economica e salariale, non per la durata. La prestazione part-time dovrà comunque confermarsi proporzionalmente all'effettuazione aziendale di lavoro flessibile.

E) ~~**In applicazione della deroga all'art. 5 comma 2 legge 863/84,**~~ le aziende, previo accordo fra le parti, potranno attuare particolari modalità temporali di svolgimento delle prestazioni anche per reparti, uffici o gruppi di lavoratori, che permettano l'utilizzo nell'arco di periodi plurisettimanali e plurimensili anche con concentrazione in determinati periodi dell'anno.

F) Le modalità definite in fase di stipulazione o di successiva modifica del contratto individuale di lavoro, verranno comunicate all'Ispettorato del Lavoro.

G) Il periodo di prova per i lavoratori a tempo parziale viene prolungato di un numero di giorni tali da consentire una durata della loro prestazione lavorativa in prova equivalente a quella lei lavoratori a tempo pieno.

H) In caso di assunzione di personale a tempo pieno il diritto di precedenza ~~**di cui al comma 3bis art. 5 legge 863/84**~~ si intende applicabile qualora l'assunzione avvenga per le medesime qualifiche e mansioni fungibili per le quali è in corso un rapporto di lavoro a tempo parziale.

I) Previo esame congiunto a livello aziendale, in considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore, è consentita la prestazione da parte dei lavoratori a tempo parziale di lavoro aggiunto rispetto all'orario ridotto ~~**concordato in attuazione dell'art. 5 comma 3, lett. C) e comma 4, legge 19.12.1984 n. 863.**~~

L) Le aziende valuteranno conformemente alle esigenze tecniche organizzative e produttive le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, con clausola di reversibilità, motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, ovvero dalla comprovata necessità di assistenza continua dei familiari per malattia.

M) Il datore di lavoro informerà le RSU aziendali sulle assunzioni a tempo parziale, sulla relativa tipologia e sul ricorso al lavoro supplementare.

CASSARE

Dichiarazione comune

Fermo restando quanto in essere, con riferimento agli art. 3, art. 10, art. 11 del ccnl 5 novembre 1999, le parti, preso atto dell'emanazione del D.L.vo 10 settembre 2003 n. 276, convengono di incontrarsi ad esito degli incontri in corso tra Confai e CGIL, CISL e UIL per la definizione di accordi interconfederali sulla materia e comunque non oltre il 31.12.2004, per definire quanto rinviato dal succitato decreto legislativo alla contrattazione collettiva.

In occasione del predetto incontro le parti con riferimento all'accordo interconfederale 11.02.2004 sui contratti di inserimento valuteranno se e come adeguare la predetta disciplina alle esigenze dei settori cui si applica il presente ccnl.

ART. .....DISTACCO (dopo art.11) (nuovo)

In materia di distacco si fa riferimento a quanto previsto dall'art.30 del D.Leg.vo 276/2003 ed alla Circolare n. 3/2004 del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali

Art. 13
Qualifiche escluse dalla quota di riserva di cui all'art. 25, comma secondo, legge 23.7.1991, n. 223

1) In attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art. 25, legge 23 luglio 1991, n. 223, le parti convengono che al fine del calcolo della percentuale di cui al comma 1 dell'art. 25, legge citata, non si tiene conto dei lavoratori assunti nella I, II e III area.
2) Sono comunque esclusi i lavoratori assunti per essere adibiti a mansioni di custodia, fiducia e sicurezza.
3) I lavoratori assunti tra le categorie riservatarie previste dal quinto comma, dell'art. 25, legge 223/91, saranno computati ai fini della copertura dell'aliquota di riserva di cui ai commi 1 e 6 dell'art. 25, citato, anche quando vengano inquadrati nelle qualifiche precedentemente individuate.
4) Il presente articolo sarà trasmesso a cura delle parti stipulanti al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale affinché provveda agli adempimenti conseguenti.
5) **introduzione ed individuazione delle lavorazioni esenti come previste dalla L. 247/2007 sui lavoratori disabili.**

Art. 15
Banca ore

Ferma restando l'operatività della clausola contrattuale relativa al godimento delle 64 ore dei permessi per Riduzione dell'Orario di Lavoro, di cui al punto B dell'art. 14 del CCNL 10.11.1994, si conviene la istituzione di una Banca ore individuale operante dal 1.1.2000 in cui confluiscono, al 1° gennaio di ogni anno:

a) i permessi di R.O.L. eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione;

b) le ore a fronte delle ex festività (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS Pietro e Paolo);

I permessi confluiti nella Banca ore individuale saranno fruiti da parte del lavoratore entro l'anno successivo previo preavviso di almeno 48 ore e compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative aziendali.

Al 31 dicembre dell'anno come sopra indicato le eventuali ore che risultassero ancora accantonate saranno pagate con la retribuzione in atto a quel momento.

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

Nel mese di dicembre del 2005 le parti procederanno ad una verifica dei risultati dell'iniziativa anche per valutarne il prosieguo.

Art. 20
Ferie

Il lavoratore ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo con decorrenza della retribuzione, non inferiore a:

- **quattro settimane per anzianità di servizio fino a 10 anni compiuti;**
- **oltre 10 anni di servizio e fino a 18 anni compiuti ad un giorno aggiuntivo di ferie oltre le quattro settimane**
- **oltre i 18 anni di servizio ad una settimana di ferie aggiuntiva alle quattro settimane**

Non è ammessa la rinuncia, sia tacita che esplicita, al godimento delle ferie; tuttavia, se per inderogabili esigenze aziendali il lavoratore non potesse fruire in parte del periodo feriale, avrà diritto di usufruirne nell'anno immediatamente successivo alla maturazione delle ferie non godute.

Il periodo feriale avrà normalmente carattere continuativo e la retribuzione relativa potrà essere effettuata in via anticipata.

Le ferie saranno di norma comunicate per iscritto conformemente al programma prestabilito dall'azienda.

In caso di ferie frazionate 5 giorni lavorativi goduti come ferie equivalgono ad una settimana.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo; nel fissare l'epoca sarà tenuto conto, da parte dell'azienda, compatibilmente con le esigenze di servizio, degli eventuali desideri del lavoratore.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo, non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'annata il lavoratore non in prova ha diritto alle ferie stesse in proporzione dei mesi di servizio prestato.

L'assegnazione delle ferie non potrà avere luogo durante il periodo di preavviso.

I lavoratori che senza giustificato motivo non rientrano dalle ferie programmate e godute alla data prevista, saranno passibili dei provvedimenti disciplinari previsti dall'articolo 70 del presente CCNL.

NORMA TRANSITORIA

A)I lavoratori già operai e già intermedi sarà riconosciuta ai fini della maturazione dei riquisiti di cui al presente articolo, un'anzianità pari al 50% dell'anzianità di servizio già maturata al 31 dicembre 2007.

B) I lavoratori della categoria impiegatizia in forza alla data del 31 dicembre 2007 continuano a maturare il diritto alle ferie conformemente alla vecchia normativa.

Dichiarazione comune

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei paesi d'origine dei lavoratori stranieri le aziende accoglieranno, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, le richieste, in tal senso motivate, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo delle ferie e dei permessi retribuiti previsti dal vigente contratto.

ART. 22

Minimi contrattuali

Gli importi e le tranches di aumento retributivo fissato alla data del 01.05.2008 e del 01.06.2009 sono riportati nelle tabelle seguenti

Tabella A) – Aumenti retributivi

Livelli	Dall'01/05/2008 Euro/mese	01/06/2009 Euro/mese	Totale aumenti Euro/mese
1	77,94	73,53	151,47
2	73,67	69,48	143,15
3	60,03	56,61	116,64
4	56,91	53,67	110,58
5	53,00	50,00	103,00
6	49,88	47,06	96,94
7	45,99	43,38	89,37
8	38,98	36,76	75,74

Tabella B) – Nuovi minimi contrattuali

Livelli	Dall'01/05/2008 Euro/mese	01/06/2009 Euro/mese
1	1.317,30	1.390,83
2	1.203,94	1.273,42
3	983,92	1.040,53
4	917,01	970,68
5	880,96	930,96
6	829,36	876,42
7	764,55	807,93
8 (*)	648,20	684,96

(*) Per gli appartenenti al livello 8° dovranno essere corrisposti € 7,75 mensili lordi da valere a tutti gli effetti contrattuali conte paga base, a titolo di superminimo collettivo di categoria.

TABELLA C) Nuovi minimi contrattuali (comprensivi dell'indennità di contingenza di cui all'art.24)

Llivelli	*Parametri*	*Contingenza*	*Minimi al 01.10.2007*	*Al 01.10.2007 Minimi + contingenzai*	*Dall'01.05.2008 Nuovi minimi + contingenza*	*01.06.2009 Nuovi minimi + contingenza*
1-1S	210	531,45	1.239,36	1.770,81	1.848,75	1.922,28
2	189	528,25	1.130,27	1.658,52	1.732,19	1.801,67
3	154	521,53	923,89	1.445,42	1.505.45	1.562,06
4	146	518,48	860,10	1.378,58	1.435,49	1.489,16
5	136	518,39	827,96	1.346,35	1.399,35	1.449,35
6	128	516,77	779,48	1.296,25	1.346,13	1.393,19
7	118	514,82	718,56	1.233,38	1.279.37	1.322,75
8(*)	100	512,39	609,22	1.121,61	1.160,59	1.197,35

(*) Per gli appartenenti al livello 8° dovranno essere corrisposti € 7,75 mensili lordi da valere a tutti gli effetti contrattuali conte paga base, a titolo di superminimo collettivo di categoria.

ART. 23
UNA TANTUM

Ai lavoratori in forza alla data del 1 Maggio 2008 è corrisposto un importo forfetario di €150,00 lordi, suddivisibili in quote mensili in relazione alla durata del rapporto di lavoro nel periodo 1° gennaio 2008 - 30 aprile 2008. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

L'importo dell'Una Tantum è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione, diretta e indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.
Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art 2120 cod. civ., l'Una Tantum è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Il suddetto importo verrà erogato con la retribuzione del mese di luglio2008, ovvero, nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro, all'atto della liquidazione delle competenze.

Le giornate di assenza dal lavoro per gravidanza e puerperio e quelle per malattia, infortunio e congedo matrimoniale con pagamento di indennità a carico dell'Istituto competente e di integrazione a carico delle Aziende, intervenute nel periodo 1° gennaio 2008 - 30 aprile 2008 saranno considerate utili ai fini dell'importo di cui sopra.

Ai lavoratori che nel periodo 1° gennaio 2008 - 30 aprile 2008 abbiano fruito di trattamenti di C1G, di riduzione di orario di lavoro per contratti di solidarietà e/o di altre prestazioni economiche previdenziali, l'importo dell'Una Tantum sarà corrisposto secondo le disposizioni vigenti in materia.

Art. 27
Premio di risultato

Omissis….

Premio da aggiungere agli importi congelati di cui all'ottavo comma del presente articolo.

livello.	Decorrenza 01.05.2008 € mensili
1	14,00
2	12,88
3	10,50
4	10,08
5	9,94
6	8,96
7	8,26
8	7,30

livello	Decorrenza 01.06.2009 € mensili
1	15,20
2	13,98
3	11,40
4	10,94
5	10,44
6	9,73
7	8,97
8	7,60

Art. 32
Indennità speciale cavatori

Agli operai addetti alle cave, in considerazione del fatto che gli stessi nel ciclo annuale sono soggetti a perdite di giornate lavorative in conseguenza di condizioni metereologiche, verrà corrisposta una speciale indennità pari **al 4%** della retribuzione globale di fatto, in aggiunta al trattamento ad essi eventualmente spettante a carico della Cassa integrazione guadagni.
In considerazione delle finalità della indennità speciale, della stessa non sarà tenuto conto del computo della tredicesima mensilità.
Ai fini dell'applicazione del presente articolo non è considerata attività di escavazione la frantumazione anche se svolta nell'ambito della cava.

Nota a verbale

Le parti precisano che per operai addetti alle cave, ai quali si applica la suddetta indennità, si intendono i lavoratori – cavatori, filisti, filisti armatori, palisti, escavatoristi, ruspasti, che prestano la propria opera in cava in modo continuativo.
Si precisa, inoltre che la suddetta indennità spetta limitatamente ai periodi di lavoro effettivamente prestati nelle cave stesse.

ART nuovo
Indennità speciale per lavori in galleria

Agli operai addetti al lavoro in galleria, in miniera, alla coltivazione in sotterraneo dei marmi, in considerazione delle gravose condizioni lavorative, verrà corrisposta una speciale indennità pari al 10% della retribuzione globale di fatto.

Art. 36
Missioni temporanee e trasferte

Il lavoratore può essere inviato in missione temporanea, per esigenza di servizio, la comunicazione dell'invio in missione gli sarà recapitata con un anticipo di almeno 7 giorni.
Per le trasferte all'estero saranno previste le vaccinazioni dovute per legge.
In caso di trasferte di lunga durata eccedenti i 30 giorni di calendario l'Azienda si impegna ad esaminare le condizioni possibili al fine di garantire rientri del lavoratore compatibilmente con le esigenze produttive.
Al lavoratore in missione spetta:

a) il rimborso delle spese di viaggio effettuate su mezzi normali di trasporto. Il rimborso delle spese pagate per trasporti su mezzi di noleggio sarà ammesso nei casi in cui la missione in zone sprovviste di comunicazioni normali o in giorni in cui i mezzi normali non risultino fare servizio, o altri casi di forza maggiore o di urgenza nell'interesse dell'azienda;

b) il rimborso delle spese di vitto e alloggio e di tutte le altre spese sostenute dal lavoratore per l'espletamento della missione. In sostituzione delle spese di vitto e alloggio potrà essere concordata direttamente tra l'azienda e il lavoratore una diaria giornaliera.

c) contestualmente all'invio in missione che comporti il pernottamento, un anticipo di entità pari alle spese ipotizzabili di cui ai punti a) e b), salvo successivo conguaglio, con obbligo di puntuale rendiconto e relative responsabilità.

Al lavoratore in missione, qualora questa superi le 24 ore, deve essere corrisposta una indennità pari al 20% della retribuzione giornaliera per tutto il periodo della trasferta.
Tale indennità, che non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro, serve a compensare il maggior disagio e gli eventuali prolungamenti o anticipazioni di orario.
Tuttavia, se il lavoratore, nella sede dove si svolge la sua missione espleta un'attività controllabile dall'azienda e che comporti la effettuazione di lavoro straordinario, questo sarà compensato a parte con l'aggiunta della maggiorazioni di cui all'art. 15.
Le ore trascorse in viaggio saranno considerato alla stregua di ore di effettiva prestazione fino a un massimo di otto ore giornaliere.
Nei casi di trasferte di lunga durata norme diverse e particolari potranno essere concordate direttamente tra l'azienda e il lavoratore.

Art. 37
Previdenza complementare

L'ANIEM e la FeNEAL-UIL, la FILCA-CISL e la FILLEA-CGIL, con accordo sottoscritto in data 17 aprile 2007 (Allegato A), hanno individuato in FONDAPI il Fondo di previdenza complementare per i lavoratori dipendenti delle imprese che applicano il presente CCNL.

CONTRIBUZIONE A CARICO DELL'AZIENDA

A favore dei lavoratori iscritti al FONDAPI le aziende contribuiranno con un'aliquota ragguagliata al valore del minimo tabellare, contingenza, E.D.R ,del:

1,3% a decorrere dal 01.05.2008

CONTRIBUZIONE A CARICO DEL LAVORATORE

I lavoratori iscritti al Fondo contribuiranno con un'aliquota ragguagliata al valore del minimo tabellare,contingenza, E.D.R, del:

1,3% a decorrere dal 01.05.2008

IL lavoratore iscritto al Fondo di previdenza, potrà elevare volontariamente la quota a proprio carico, in misura superiore ai valori sopra individuati, entro i termini di esenzione previsti dai parametri di Legge.

QUOTA TFR

A partire dalla data del 01.05.2008 per i lavoratori di prima occupazione antecedente alla data del 28/04/1993, la quota del TFR maturando da versare al Fondo viene concordata in misura pari al 40% dello stesso e l'Azienda opererà un equivalente minor accantonamento nel fondo aziendale.
A favore dei lavoratori con prima occupazione successiva alla data del 28/04/93 e privi di qualsiasi anzianità contributiva a forme pensionistiche obbligatorie a tale data, la quota di TFR da versare al Fondo sarà pari al 100% e cioè l'intero importo maturato.
Tale obbligo da parte delle imprese deve intendersi valevole solo nei confronti dei lavoratori iscritti al Fondo.
Per ogni altro aspetto qui non esplicitamente richiamato si fa riferimento alle disposizioni di Legge in materia e/o agli accordi interconfederali.

Le parti confermano che l'obbligo dell'azienda al versamento della contribuzione prevista dal C.c.n.l. è previsto esclusivamente a favore dei lavoratori iscritti al Fondo di previdenza complementare.

Norma Transitoria

Per i lavoratori che aderiranno entro il 31 Dicembre 2004 dalla data del presente accordo, l'Azienda riconoscerà un contributo aggiuntivo al Fondo, con una aliquota mensile di 0,8% punti percentuale rispetto a quanto previsto nel presente articolo (al capoverso: contribuzione a carico dell'azienda) da calcolarsi sul minimo tabellare, contingenza ed E.D.R.
Tali contributi aggiuntivi saranno versati al Fondo per un numero di mensilità pari al totale delle quote mensili che l'Azienda avrebbe dovuto versare nel periodo intercorrente dal 1/10/2001 alla data di stipula del presente accordo con le seguenti modalità:

a) dal 1/10/2001 per gli assunti antecedentemente a tale data
b) dal mese successivo all'entrata in servizio per gli assunti successivamente al 1/10/2001

Sono da considerare come valevoli le frazioni di mese superiori al 16° giorno dello stesso e con decorrenza dal mese successivo a quello di adesione.

C A S S A R E

ART. 49
CONGEDI

Omissis

Il lavoratore, in occasione della nascita di un figlio, sarà riconosciuto 1 giorno di permesso retribuito aggiuntivo.

Art. 53
Malattia

L'assenza per malattia, anche se dovuta ad infortunio non sul lavoro, deve essere comunicata dal lavoratore all'azienda entro in normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza, salvo i casi di giustificato impedimento. Inoltre, il lavoratore deve inviare all'Azienda stessa, entro tre giorni dall'inizio e dalla data prosecuzione dell'assenza, il certificato medico attestante l'effettivo stato di infermità comportante incapacità lavorativa, redatto dal medico delle competenti strutture sanitarie su specifico modulo.
Al fine di regolarizzare la situazione relativa ai controlli sullo stato di infermità e le relative conseguenze economiche, fermo restando quanto disposto dall'art. 5 della legge n. 300 si concorda quanto segue:

1) Il lavoratore assente per malattia è tenuto a trovarsi nel proprio domicilio dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 di ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, per consentire l'effettuazione di eventuali visite di controllo.

2) Nel caso in cui a livello territoriale, le visite di controllo siano effettuate, su decisione dell'Ente preposto ai controllo di malattia, in orari diversi, le fascie orario di cui sopra saranno adeguate previa verifica condotta dalle rispettive organizzazioni territoriali, ai criteri organizzativi locali.

3) Sono fatte salve le eventuali documentabili necessità di assentarsi dal domicilio per motivi inerenti la malattia, di norma preventivamente comunicate all'azienda o in casi di forza maggiore.

4) Il mancato rispetto da parte del lavoratore degli obblighi di cui ai paragrafi precedenti costituisce inadempienza contrattuale a tutti gli effetti, decadendo inoltre il diritto a percepire trattamenti economici di malattia a carico dell'azienda limitatamente al periodo di infermità indicato nell'ultima certificazione medica. (Sono fatte salve disposizioni di legge che intervengono successivamente).

La presente regolamentazione si applica anche nei confronti del lavoratore che non si presenti alle visite collegiali previste da norme di legge o da regolamenti.
Per il periodo di assenza per malattia, sempreché non sia causata da eventi gravemente colposi a lui imputabili, il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a 12 mesi.
In caso di più eventi morbosi, il periodo massimo di conservazione del posto viene fissato in complessivi 14 mesi e s'intende riferito ad un arco temporale pari a trenta mesi immediatamente precedenti l'evento morboso.
Per quanto concerne il trattamento di malattia valgono le norme di carattere generale. Inoltre le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per malattia un'integrazione di quanto il lavoratore percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme fino a raggiungere i seguenti limiti:

a) operai ed intermedi

Al lavoratore, non in prova, assente per malattia o infortunio non sul lavoro, sarà corrisposta una indennità del 100% della retribuzione globale di fatto percepita per i primi tre giorni di assenza; dal 4° al 180° giorno il 100% della retribuzione di fatto percepita, comprendenti nella retribuzione anche la quota parte a carico dell'Istituto preposto; dal 181° giorno e fino al 365° di malattia il trattamento economico di cui sopra sarà pari al 50% della retribuzione.

b) impiegati

100% della retribuzione per i primi 6 mesi di malattia;

50% della retribuzione per i successivi 6 mesi di malattia.

Si precisa che per retribuzione si intende quella globale netta di fatto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse normalmente lavorato.

Il trattamento economico di cui al capoverso precedente non potrà, comunque, superare, in caso di più eventi morbosi 180 giorni di calendario con retribuzione globale e 180 giorni di calendario a metà retribuzione globale, in un arco di 18 mesi.

Ai fini di cui sopra, la cumulabilità degli eventi morbosi è esclusa nel caso di malattia intervenuta dopo un periodo di 5 mesi di effettivo lavoro, nel qual caso il trattamento economico su indicato ricomincia ex novo.

L'integrazione di cui trattasi verrà riconosciuta soltanto in quanto il lavoratore ammalato certifichi la propria assenza nei termini e nei modi previsti dalle disposizioni di legge vigenti e subordinatamente al riconoscimento della malattia da parte delle competenti strutture pubbliche. Il trattamento di cui sopra non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o, comunque, derivanti da norme generali in atto o future o da risarcimento danni derivanti da fatto di terzi.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro corrisponderà al lavoratore, oltre al trattamento di fine rapporto, l'indennità sostitutiva del preavviso.

Uguale trattamento, esclusa l'indennità sostitutiva di preavviso, competerà al lavoratore che risolva il rapporto di lavoro allorché la prosecuzione della malattia, oltre i termini di conservazione del posto, non gli consenta di riprendere servizio.

Ove superato il periodo di conservazione del posto il rapporto non sia risolto, né ad iniziativa dell'azienda, né ad iniziativa del lavoratore, il rapporto di lavoro stesso rimarrà sospeso a tutti gli effetti. Nel caso di preavviso di licenziamento o di dimissioni, il lavoratore usufruirà del trattamento economico a carico dell'Azienda per i casi di malattia fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso.

In caso di malattie oncologiche, emodialisi, infarto con esiti in cardiopatia ischemica instabile e trapianto di organi i periodi di cui al presente articolo sono aumentati del 50%.

Nelle predette ipotesi è aumentata del 50% anche la durata dei periodi di trattamento economico.

Art. 54
Maternità

Ferme restando le disposizioni di cui alle norme contenute nel T.U. in materia di tutela e sostegno della maternità e paternità approvato con D.Lgs. 26 marzo 2001 n. 151 e alle norme di cui alla L. 30 dicembre 1971, n. 1204, sul trattamento retributivo delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio, l'azienda erogherà, integrando il trattamento corrisposto dall'istituto, fino al 100% della retribuzione di fatto per i primi cinque mesi di astensione dal lavoro.Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali integrazioni aziendali vigenti, pertanto è in loro facoltà di assorbire fino a concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dal presente articolo. Nel caso in cui nel corso del periodo d'interruzione del servizio per gravidanza o puerperio intervenga malattia, si applicano le disposizioni di cui alla relativa regolamentazione a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa
L'assenza per gravidanza e puerperio, nei limiti del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, festività, tredicesima mensilità, trattamento di fine rapporto).

Art. 57
Ambiente

Le parti nel ribadire l'esigenza del rispetto delle norme di legge in materia di ambiente e sicurezza del lavoro, esamineranno nell'ambito delle attività del Comitato Paritetico Nazionale (C.P.N.) previsto dal vigente CCNL, le proposte di legge e le iniziative di carattere normativo di interesse per il settore lapideo che venissero avanzate in Italia e nell'ambito della UE.

Ciò con particolare riguardo alla possibilità di individuare linee di indirizzo comune che servano da orientamento per gli organismi legislativi o amministrativi, sia per l'attività di escavazione sia per quella di lavorazione dei materiali lapidei. Analoghe linee di indirizzo comune saranno ricercate nei confronti degli Enti Locali (Regioni, Provincie, ecc.).

Il Comitato Paritetico Nazionale seguirà le problematiche relative all'ambiente, alla salute e sicurezza. Le regolamentazioni e le procedure di sicurezza dovranno coinvolgere tutti i lavoratori operanti nell'unità produttiva. Particolare attenzione dovrà essere posta nella fase di inserimento dei lavoratori di prima assunzione e per quelli dipendenti da ditte esterne, attraverso specifici interventi formativi preventivi.

Il Comitato avrà il compito:

- di raccogliere ed esaminare i dati sull'andamento infortunistico e sulla tipologia degli stessi ed ogni altro elemento utile, proveniente direttamente dalle parti o dalle fonti istituzionali (INAIL, ASL, Enti di ricerca, comitati paritetici territoriali)
- promuovere il miglioramento dei livelli di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro orientando le imprese, le RLS, e le RSU sull'adozione dei modelli di gestione della sicurezza e relative procedure di lavoro sicuro;
- monitorare le iniziative di formazione in materia di sicurezza realizzate dalle imprese sia con riferimento ai RLS che ai lavoratori neo assunti al fine di costituire una banca dati settoriale sulla cui base poter esprimere eventuali indirizzi;
- seguire l'evoluzione della normativa nazionale e comunitaria sui temi della sicurezza dei settore rappresentati nel presente CCNL prendendo a confronto i reciproci orientamenti sull'evoluzione della normativa nazionale e comunitaria;
- esaminare 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;
- implementazione delle procedure di pronto soccorso;
- raccolta dati dagli Enti Paritetici esistenti.

In presenza di modifiche dell'assetto produttivo ed entro 15 giorni dall'inizio di ogni nuovo rapporto di lavoro, la direzione aziendale procederà ad una informativa sui temi di ambiente e sicurezza con iniziative anche di tipo formativo.

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

In tale ambito verrà anche esaminato il Protocollo Nepsi e le relative implicazioni.

Il CPN avrà anche il compito di raccogliere ed esaminare dati sull'andamento degli infortuni, malattie professionali, e relative tipologie, nonchè 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.
Tali dati saranno successivamente elaborati e formeranno oggetto di esame in apposito incontro tra le parti a livello nazionale nel quale verranno individuate ed elaborate eventuali proposte da proporre sul piano normativo.
Inoltre per quanto riguarda l'impatto ambientale in presenza di problematiche di particolare rilevanza che dovessero emergere a livello territoriale e comprensoriale, le parti si danno reciprocamente atto della necessità che tali problematiche vengano rappresentate al Comitato Paritetico Nazionale, per attivare le indicazioni ed i suggerimenti che possano essere utilizzati nelle singole sedi periferiche quali basi di supporto nei confronti delle Istituzioni.
In caso di innovazioni tecnologiche che comportino modifiche ambientali o l'impiego di nuove sostanza suscettibili di esporre a rischio i lavoratori , le aziende si atterranno alle acquisizioni scientifiche (tecnico mediche) esistenti dando in tal caso al R.L.S. preventiva informazione delle sostanze stesse, dei rischi potenziali, dei mezzi e delle procedure di prevenzione che l'Azienda intende adottare.
Per i casi sopra citati, così come per i cambiamenti normativi e legislativi, inerenti la gestione della sicurezza in azienda e sul ruolo del RLS, verranno realizzate delle azioni formative integrative alla formazione del singolo RLS da realizzarsi nei tempi adeguati.
In aree territoriali caratterizzate da una significativa concentrazione di aziende del settore, potranno essere costituiti Comitati Paritetici i quali studieranno i problemi inerenti la prevenzione degli infortuni, la sicurezza nei luoghi di lavoro ,la formazione antinfortunistica e suggeriranno eventuali misure utili ad abbattere i fattori di rischio e di nocività.
Il Comitato sarà composto pariteticamente da rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali contraenti e da rappresentanti designati dalle Associazioni territoriali aderenti a Confapi; la partecipazione al Comitato è gratuita.
Le parti, a livello territoriale, effettueranno confronti periodici al fine di analizzare e monitorare la presenza di R.L.S. nelle singole unità produttive con l'obiettivo della loro diffusione.

Art. 59
Rappresentante lavoratori alla sicurezza

In applicazione del Decreto Legislativo n. 626 del 19 settembre 1994, e considerato quanto previsto dall'Accordo Interconfederale 27 ottobre 1995 stipulato tra Confapi e le Organizzazioni Sindacali dei Lavoratori CGIL, CISL, UIL, si disciplina:

1) ORGANISMI PARITETICI PROVINCIALI
Laddove a livello provinciale, ovvero a livello territoriale definito di comune accordo, siano stati costituiti e siano operanti gli organismi partitetici provinciali, le parti concordano di fare riferimento agli stessi per le problematiche e gli adempimenti previsti dal D.Lgs. 19.09.1994 n. 626;

2) COORDINAMENTO TRA C.P.N. E O.P.P.
Nei territori in cui siano stati costituiti e siano operanti i comitati paritetici di cui al tredicesimo comma dell'art. 57 del vigente CCNL, i compiti propri dell'OPP saranno svolti da tali organismi.
Le parti effettueranno a livello territoriale confronti periodici al fine di analizzare e monitorare la presenza di RLS nelle singole unità produttive con l'obiettivo della loro diffusione. A tale proposito le aziende, all'atto della nomina, comunicheranno i nominativi degli RLS ai comitati paritetici territoriali di carattere intersettoriale o di settore, i quali, a seguito del relativo censimento, si attiveranno al fine di cercare di favorire la nomina nelle unità carenti. La predetta comunicazione verrà inviata anche alla segreteria del CPN.
Al riguardo resta inteso che all'OPP si farà riferimento, quale seconda istanza di composizione delle controversie, in tutti i casi in cui all'interno dei C.P. insorgano difficoltà nella definizione di situazioni di competenza che, anche a giudizio di una sola parte, rivestano rilevanza generale.

omissis

9) R.L.S.T.
Le parti concordano di dare attuazione a quanto disposto dall'art.48 del T.U. in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro in materia di RLST.

ASSEMBLEE

Al fine di garantire una sempre maggior diffusione e pratica della cultura della sicurezza, le parti si impegnano ad organizzare congiuntamente un programma di informazione che coinvolga tutti i lavorati delle aziende che applicano il presente contratto. Le parti, pertanto organizzeranno un'ora di assemblea retribuita, aggiuntiva alle ore di assemblea previste che affronti le tematiche

proprie della sicurezza. A tale assemblee potranno partecipare esperti individuati dalle parti.

Nota a Verbale

Per le aziende strutturate con organizzazione aziendale complessa o con più cantieri produttivi fra loro distanti, le parti dovranno definire, al proprio livello contrattuale, le modalità per l'effettivo esercizio della rappresentanza alla sicurezza più idonee a garantire la tutela dei lavoratori nel rispetto delle leggi vigenti.

C A S S A R E

Art. 68
Provvedimenti disciplinari

Le infrazioni **~~disciplinari~~ contrattuali e comportamentali ~~dell'operaio~~ del lavoratore** saranno passibili di provvedimanti disciplinari secondo la loro gravità e la loro recidività. Trascorsi due anni dalla comminazione di provvedimenti disciplinari, questi non saranno più considerabili agli effetti della recidiva. I provvedimenti disciplinari sono i seguenti:

– rimprovero verbale;
– rimprovero scritto;
– multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione globale;
– sospensione del servizio e dalla retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni;
– licenziamento.

Per le procedure in materia dei provvedimenti di cui sopra si applica a quanto espressamente previsto dall'art. 7 della legge 20.05.1970 n. 300.

L'azienda non può adottare i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito o senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Tali provvedimenti non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 giorni lavorativi dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa, nel corso dei quali il lavoratore può presentare le sue giustificazioni.

Il lavoratore deve presentare le proprie giustificazioni per iscritto, in mancanza si intendono riconosciuti i fatti contestati.

Art. 69
Multe e sospensioni

In via esemplificativa incorre nei provvedimenti di multa il lavoratore:

1) che abbandoni il proprio posto di lavoro senza autorizzazione del superiore o senza giustificato motivo;
2) che non esegua il proprio lavoro secondo le istruzioni ricevute;
3) che rechi guasti al materiale e non avverta subito il suo superiore diretto degli evidenti guasti agli apparecchi o evidenti irregolarità nel funzionamento degli apparecchi stessi o di irregolarità nell'andamento del lavoro;
4) che contravvenga al divieto di fumare o introduca sul luogo di lavoro cibi o bevande alcooliche, senza permesso dell'azienda;
5) che si presenti al lavoro in stato di ubriachezza;
6) che sia trovato addormentato durante le ore di lavoro;
7) che ritardi nell'inizio del lavoro o la sospensione o ne anticipi la cessazione;
8) che si ponga, per propria volontà, in stato di pericolosità per sé, per gli altri, per gli impianti o comunque per l'attività lavorativa;
9) che non rispetti le norme antinfortunistiche e non utilizzi i mezzi di protezione messi a sua disposizione dall'azienda o preventivamente portate a conoscenza **(T.U. SICUREZZA art.59, comma 1 lettera b)** ;
10) che si rifiuti di adempiere a disposizioni contrattuali previste o che commetta mancanze che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene.

In caso di maggiore gravità o di recidività, **il lavoratore** incorre nel provvedimento della sospensione.

L'importo delle multe disciplinari sarà versato al CPN.

Art. 70
Licenziamento per mancanze

Incorre nel licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa e con la perdita dell'indennità di preavviso, ma non del T.F.R. **~~l'operaio~~ il lavoratore** che commetta gravi infrazioni alla disciplina od alla diligenza del lavoro, che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale, che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa:

1) assenza ingiustificata prolungata di **4** giorni consecutivi, **nonchè** le assenze ripetute per **quattro** volte **nell'arco di un' anno** nei giorni precedenti o seguenti ai festivi o alle ferie;
2) insubordinazione ai superiore;
3) condanna ad una pena detentiva, comminata all'operaio con sentenza passata ingiudicato, per azione commessa in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro o che pregiudichi l'immagine aziendale;
4) gravi guasti provocati da negligenza al materiale aziendale;
5) recidiva in qualunque delle infrazioni contemplate nell'art. 61 quando sia già intervenuta la sospensione nei 12 mesi precedenti e sempre quando da tale recidiva derivi grave nocumento della disciplina, all'igiene, alla morale;
6) esecuzione di lavoro per conto proprio nei locali dell'azienda;
7) atti che pregiudicano la sicurezza della cava o dello stabilimento, anche se nella mancanza non si riscontri il dolo **(T.U. SICUREZZA art.59, comma 1, lettera a);**
8) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione sia gravemente colposa perché suscettibili di provocare danni alle persone, agli impianti, ai macchinari;
9) furto o danneggiamento volontario al materiale nell'ambito dell'azienda;
10) trafugamento di documenti, di disegni, di utensili;
11) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti;
12) diverbio litigioso, seguito da vie di fatto avvenuto nel recinto dello stabilimento o che rechi grave perturbamento alla vita aziendale;
13) costruzione, entro l'azienda di oggetti per uso proprio o per conto terzi, con danno dell'azienda stessa;
14) **che si presenti o si trovi al lavoro in stato di evidente alterazione alcolica;**
15) **mancato rientro al lavoro al termine delle ferie programmate e godute senza giustificato motivo.**

Nel caso di contestazione delle mancanze di cui al presente articolo , l'azienda, nelle more delle procedure di contestazione, può sospendere cautelativamente il lavoratore interessato.

Nel caso in cui al termine della procedura di contestazione venga adottato il provvedimento di licenziamento, l'azienda non dovrà corrispondere alcuna retribuzione per l'intero periodo di sospensione cautelativa.

Art. 73
Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza previa disdetta scritta .

Il contratto di impiego a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza preavviso i cui termini, in caso di licenziamento, sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e dei livelli:

Anni di servizio	Liv. 1, 2	Liv. 3, 4,5	Liv. 6, 7, 8
fino a 5 anni	2 mesi	1 mese	20 giorni di calendario
da oltre 5 a 10 anni	3 mesi	1,5 mesi	1 mese
oltre i 10 anni	4 mesi	2 mesi	1,5 mesi

In caso di dimissioni i termini suddetti possono essere ridotti alla metà qualora il lavoratore ne faccia esplicita richiesta.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

L'azienda ha diritto di trattenere su quanto sia da essa dovuto al lavoratore un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

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

Durante il compimento del periodo di preavviso, l'azienda concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate per iscritto (decreto interministeriale 21.01.2008).

Art. 81
Permessi per cariche sindacali

Ai lavoratori che siano membri dei Comitati direttivi delle Con-federazioni sindacali, dei Comitati direttivi delle Federazioni nazionali di categoria e dei Comitati direttivi regionali e territoriali delle predette frazioni potranno essere concessi brevi permessi per il disimpegno delle loro funzioni, quando i permessi vengano espressamente richiesti per iscritto dalle organizzazioni predette e sempreché non ostino effettive esigenze tecnico-produttive aziendali, anche in relazione alle dimensioni delle varie aziende. Tali permessi saranno retribuiti, fino ad un massimo di otto ore mensili, cumulabili trimestralmente.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette alla Associazione cui il lavoratore appartiene.

L'onere dei permessi retribuiti concessi dalle aziende dovrà comunque essere contenuto nei seguenti limiti massimi:

- 8 ore mensili per le aziende fino a 15 dipendenti, complessivamente per tutte le Organizzazioni sindacali stipulanti dei lavoratori;
- 8 ore mensili per le aziende fino a 75 dipendenti, per ciascuna Organizzazione Sindacale stipulante dei lavoratori;
- 16 ore mensili per le aziende fino a 150 dipendenti, per ciascuna Organizzazione sindacale stipulante dei lavoratori;
- 24 ore mensili per le aziende con oltre 150 dipendenti, per ciascuna Organizzazione sindacale stipulante dei lavoratori.

Anche tali limiti massimi si intendono cumulabili trimestralmente

DICHIARAZIONE COMUNE

Le parti convengono che, su richiesta della direzione aziendale,saranno verificate preventivamente le problematiche relative all'agibilità sindacale e alle normali esigenze di produttività aziendale anche in rapporto alle dimensioni delle imprese.

Art. 90
Appalti

Le parti si danno reciprocamente atto che la materia degli appalti debba trovare il suo fondamento in un principio di correttezza nei rapporti e nell'integrale applicazione di quanto disciplinato dalla legislazione sulla materia, in particolare dal D. Lgs. 163/2006 e dalla Legge 123/2007.
Qualora l'azienda intendesse procedere ad appalti, fornirà informazioni in merito alla R.S.U..

Sono escluse dagli appalti le lavorazioni direttamente pertinenti le attività produttive proprie dell'azienda, nonché quelle di manutenzione ordinaria e continuativa, ad eccezione di quelle specialistiche che devono essere svolte da personale esterno all'organico aziendale.

Allo scopo di garantire ai dipendenti delle aziende appaltatrici il rispetto delle norme contrattuali in vigore nel settore merceologico di appartenenza, le aziende appaltanti si assicureranno che le aziende appaltatrici siano regolarmente costituite come tali e regolarmente iscritte agli Enti previdenziali ed assicurativi obbligatori per legge.

Qualora si rendesse necessario le parti potranno procedere a richiesta di una di esse, ad una verifica delle situazioni di cui sopra.

Art. 93
Decorrenza e durata

Salvo le decorrenze particolari previste per singoli istituti, il presente contratto decorre dal 1° maggio 2008 ed avrà vigore fino a tutto il 31 marzo 2012; per la parte economica il primo biennio avrà vigore fino a tutto il 31 marzo 2010

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

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Le parti convengono di istituire una Commissione Tecnica Paritetica ai fini di approfondire le tematiche relative alla costituzione e/o adesione ad un fondo di assistenza sanitaria integrativa settoriale o intersettoriale per la erogazione ai lavoratori dipendenti di prestazioni sanitarie integrative di quelle assicurate dal SSN.

L'approfondimento riguarderà anche iniziative confederali finalizzate alla costituzione di un fondo generale avente gli stessi scopi.

La Commissione consegnerà alle parti stipulanti una dettagliata relazione entro il 31/12/2009 per la successiva applicazione che dovrà avvenire entro i prossimo rinnovo contrattuale.

Le parti definiscono fin d'ora che il contributo a carico delle imprese potrà arrivare fino ad un importo massimo di 5€ mensili per ogni dipendente che aderirà al predetto fondo dopo la sua costituzione a condizione che sia stata concordata la soluzione da adottare per i dipendenti del settore in tema di assistenza sanitaria integrativa.