

9/10/16
VERBALE DI ACCORDO

Addì, 28 giugno 2016 in Milano

tra

CONFINDUSTRIA MARMOMACCHINE

ANEPLA

e

FENEAL UIL, FILCA CISL , FILLEA CGIL

si è stipulato il presente accordo per il rinnovo del CCNL 3 maggio 2013 da valere per i lavoratori dipendenti da aziende esercenti l'attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei, ghiaia, sabbia e inerti.

[Handwritten signatures in various colors: black, blue, green, pink, purple, and red. Some are large and stylized, others are smaller and more legible. One signature on the right is clearly "Battista".]

PREMESSA

La presenza di un nuovo agente contrattuale di parte datoriale, ovvero Confindustria Marmomacchine per il comparto lapideo ornamentale e A.N.E.P.L.A. per il comparto inerti da costruzione, costituisce l'occasione e lo stimolo per la realizzazione di un rinnovato clima di relazioni sindacali finalizzate alla competitività delle imprese, alla loro crescita, all'occupazione e alla tutela dei lavoratori.

In tale contesto appare necessario riprendere un dialogo e un confronto costruttivo tra le parti per dare un contributo positivo alla soluzione dei problemi del comparto.

Un ruolo particolarmente significativo in tale ottica assume il nuovo Comitato Paritetico Nazionale Lapidei, cui dovrà essere assicurata effettiva funzionalità, al fine di realizzare gli obiettivi previsti dal C.c.n.l., per rispondere adeguatamente alle sfide del mercato, assicurare alle aziende la necessaria efficienza gestionale, la valorizzazione del fattore umano e le possibilità di promozione dell'occupazione.

Nel rinnovo del Ccnl le parti ritengono necessario implementare riprendere il dialogo e il confronto costruttivo tra le parti per dare un contributo positivo alla soluzione dei problemi del comparto.

Un ruolo particolarmente significativo in tale ottica assume il nuovo Comitato Paritetico Nazionale Lapidei, cui dovrà essere assicurata effettiva funzionalità, al fine di realizzare gli obiettivi previsti dal C.c.n.l., per rispondere adeguatamente alle sfide del mercato, assicurare alle aziende la necessaria efficienza gestionale, la valorizzazione del fattore umano e le possibilità di promozione dell'occupazione.

Confindustria Marmomacchine, Anepla e Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil ribadiscono l'impegno per la realizzazione di un sempre migliore clima di relazioni sindacali finalizzate alla competitività delle imprese, alla loro crescita, all'occupazione e alla tutela, alla sicurezza dei lavoratori, attraverso un dialogo e un confronto costruttivo tra le parti per dare un contributo positivo alla soluzione dei problemi del comparto.

Le parti assumono quindi l'impegno di ottimizzare l'operatività del CPNL sulle tematiche individuate previste dal C.c.n.l., con riferimento allo statuto e al regolamento in modo da avviare proseguire nel percorso costruttivo per valorizzare le occasioni di sviluppo e le soluzioni atte a favorirle e per incidere sui punti di debolezza attraverso le possibilità di un loro superamento.

Per quanto concerne la responsabilità sociale d'impresa, le parti promuovono la diffusione delle buone prassi e delle certificazioni internazionali quali EMAS, ISO 14001, OHSAS 18001, SA 8000 ISO 26000.

Di particolare rilevanza anche il ruolo del CPNL in materia di ambiente e sicurezza.

Nel ribadire l'operatività delle previsioni contrattuali relative all'attività del Comitato in materia di sicurezza, al suo interno sarà costituita, entro tre mesi dalla firma del c.c.n.l., una si conferma la costituzione nel suo ambito di un'apposita Commissione incaricata di seguire le problematiche relative all'ambiente e alla sicurezza.

La Commissione avrà anche lo scopo di adeguare lo schema di formazione/informazione allegato al C.c.n.l., con riferimento al Protocollo Stato/Regioni del 21 dicembre 2011, con particolare riferimento alla formazione dei neo assunti.

Sarà esaminato il Protocollo Nepsi per l'abbattimento e la prevenzione della silice libera e le relative implicazioni e saranno approfondite le tematiche connesse all'avviso comune Confindustria-Cgil, Cisl, Uil del 21 dicembre 2011 in materia di efficienza energetica.

Per quanto concerne l'inquadramento professionale si conferma che entro 6 mesi dalla firma del contratto avranno inizio i lavori della apposita Commissione che verrà istituita per individuare le novità in materia professionale.

Valutato che le normative vigenti in materia di coltivazione e di ripristino ambientale delle cave presentano sostanziali difformità tra di loro, e creano situazioni di disparità nell'operare delle aziende si conviene di procedere, nell'ambito del cpnl, a una indagine conoscitiva e di raffronto sulle varie normative.

A seguito di tale indagine le parti verificheranno l'opportunità di presentare una richiesta al Governo per l'emanazione di linee generali di indirizzo che possano costituire un preciso riferimento comune per l'attività regionale in materia.

Le parti, nel recepire i contenuti del "Manifesto programmatico per il settore marmifero estrattivo nazionale" sottoscritto in data 22.05.2014, convengono altresì sulla esigenza che vengano poste in essere tutte le iniziative necessarie nei confronti degli organi di Governo per sviluppare il comparto lapideo e l'industria tutta delle costruzioni nel comune convincimento del ruolo strategico che la stessa può svolgere per lo sviluppo economico del Paese e per l'incremento dell'occupazione.

A tal fine il Cpnl si attiverà. Le parti, infine, si attiveranno per sviluppare la costituzione di un sistema di informazione e collaborazione con le Associazioni sindacali e datoriali dei comparti delle costruzioni (edilizia, cemento calce e gesso, laterizi e manufatti in cemento, ealce e gesso) per iniziative comuni e per una azione sinergica finalizzata al rilancio del settore.

The bottom half of the page contains approximately 15 handwritten signatures in various colors, including black, blue, green, and purple. The signatures are scattered across the page, with some appearing in clusters and others in isolation. They represent the signatories of the document.

Allegato 4

REGOLAMENTO DEL COMITATO PARITETICO NAZIONALE LAPIDEI (CPNL)

152 Comitato Paritetico Nazionale Lapidei (CPNL), previsto dal Sistema di Relazioni Industriali – articolo nazionale della Disciplina Generale del C.c.n.l. 03.05.03.05.2013 per i lavoratori dipendenti da aziende esercenti l'attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei, è formato da dodici rappresentanti, di cui sei designati da FENEAL UIL, FILCA CISL, FILLEA CGIL, e sei da CONFINDUSTRIA MARMOMACCHINE (quattro) e A.N.E.P.L.A (due).

Per ciascun titolare potrà essere designato dall'Organizzazione di appartenenza anche un supplente, che potrà sostituirlo nei casi di impedimento.

I membri del CPNL restano in carica per la durata di vigenza del C.c.n.l.

E' data però facoltà a ciascuna Organizzazione di provvedere alla sostituzione del rispettivo rappresentante e/o supplente anche prima della scadenza del C.c.n.l. in tal caso i membri del CPNL che subentrano restano in carica fino alla scadenza del C.c.n.l.

L'attività dei membri del CPNL è a titolo gratuito.

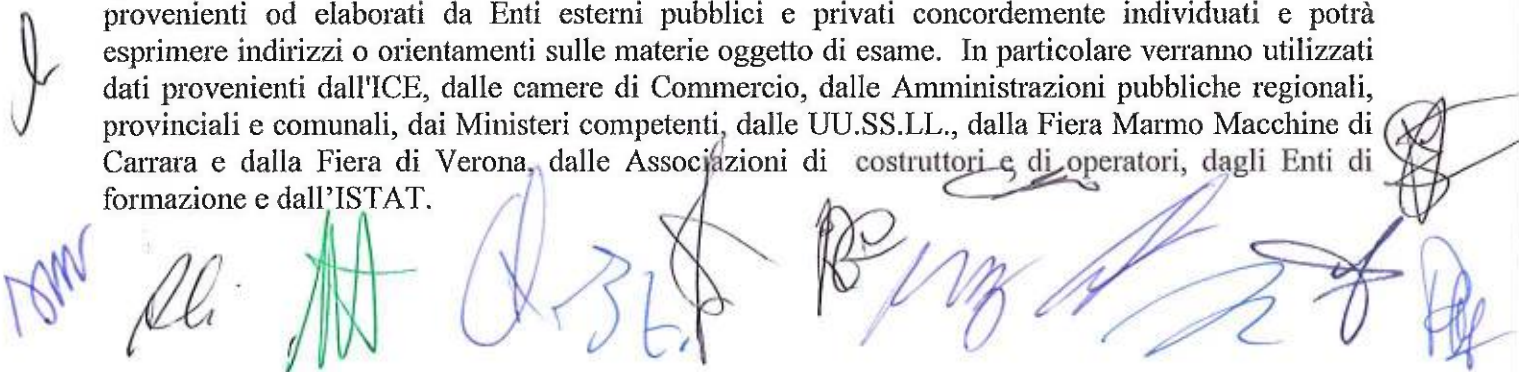
2) La sede del CPNL è presso Confindustria Marmomacchine, in Milano

3) L'attività del CPNL ha per oggetto le seguenti tematiche:

- assetto del settore in relazione alle tendenze del mercato e con riferimento alla situazione occupazionale;
- censimento aziendale, valutazione nuove forme strutturali e di aggregazione delle stesse e riflessi sulla occupazione;
- evoluzione legislativa per le materie di interesse del comparto e per l'attività estrattiva;
- mercato del lavoro, ricerca ed innovazioni di prodotto, qualità, produttività e costo del lavoro;
- formazione professionale, sulla base di quanto previsto all'art. 5 del C.c.n.l.;
- acquisizione dati sugli orari di fatto attuati nel comparto, con approfondimenti distinti per le attività di cava e di produzione, con riferimento alla normativa di legge in materia di orario di lavoro e di attività in cava;
- ambiente e sicurezza e sistemi di soccorso, come previsto dall'art. 27 – ambiente di lavoro;
- fattori energetici;

Il CPNL si occuperà, oltre agli argomenti suindicati, anche dal fenomeno del mobbing, con l'intento di pervenire ad una ricognizione di tale fenomeno nel settore tenendo anche conto della legislazione vigente.

4) A tali fini il CPNL opera utilizzando dati conoscitivi che saranno forniti dalle parti medesime o provenienti od elaborati da Enti esterni pubblici e privati concordemente individuati e potrà esprimere indirizzi o orientamenti sulle materie oggetto di esame. In particolare verranno utilizzati dati provenienti dall'ICE, dalle camere di Commercio, dalle Amministrazioni pubbliche regionali, provinciali e comunali, dai Ministeri competenti, dalle UU.SS.LL., dalla Fiera Marmo Macchine di Carrara e dalla Fiera di Verona, dalle Associazioni di costruttori e di operatori, dagli Enti di formazione e dall'ISTAT.



Le parti si attiveranno, pertanto, sia singolarmente che congiuntamente, per la raccolta delle varie fonti dei dati che di volta in volta saranno ritenuti utili.

Il CPNL potrà individuare eventuali fonti di finanziamento pubblico da utilizzare per progetti specifici.

Un rapporto particolare di scambio e collaborazione sarà tenuto con i Distretti industriali di settore, nonché, per le materie di specifica competenza, con gli Organismi paritetici territoriali di comparto, ove costituiti o da costituire. Nei rapporti con i predetti organismi il CPNL potrà svolgere azione di coordinamento e di indirizzo per la individuazione di progetti da definire e sostenere a livello locale.

5) Il CPNL si avvarrà, per il suo funzionamento, di risorse economiche provenienti da un fondo specifico, attivato contestualmente all'entrata in vigore del presente CCNL, attraverso il versamento da parte delle aziende che applicano il Ccnl materiali lapidei di un importo di € 5= annui, per ciascuno degli anni di validità del contratto, da computarsi per ogni dipendente in forza al 31 dicembre di ogni anno. I versamenti verranno effettuati entro il 31 marzo di ciascun anno. Il primo versamento sarà effettuato entro due mesi dalla sottoscrizione del ccnl 03.05.2013 per i lavoratori dipendenti da aziende esercenti l'attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei.

Le aziende operanti in territori ove vigono accordi sindacali che prevedono contributi a carico azienda per il finanziamento di Comitati paritetici territoriali o organismi paritetici comunque denominati. Verseranno un importo di € 1= annuo, per ciascuno degli anni di validità del contratto, da computarsi per ogni dipendente in forza al 31 dicembre di ogni anno.

Le Aziende provvederanno, in occasione della elaborazione del cedolino paga relativo al mese di marzo di ciascun anno, ad annotare in busta paga l'avvenuto versamento del contributo relativo al finanziamento del Cpnl negli importi così come sopra specificati e diversificati.

6) Il CPNL si riunirà, anche fuori della propria sede, di norma semestralmente nei mesi di aprile e ottobre di ciascun anno e, in via straordinaria e comunque ogni qualvolta se ne ravvisi la necessità, su richiesta di una delle due componenti.

Il CPNL pertanto potrà stabilire, se del caso, al termine di ogni riunione la data della prossima convocazione e convocazioni straordinarie potranno essere richieste, con un preavviso di almeno 30 giorni, da Confindustria Marmomacchine, A.N.E.P.L.A. o congiuntamente dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Nell'ambito del CPNL potranno essere costituiti gruppi di lavoro paritetici per l'approfondimento di specifiche tematiche.

7) Per la validità delle riunioni del CPNL e delle deliberazioni relative è necessaria la presenza di almeno 2/3 dei componenti.

Le decisioni del Comitato saranno assunte a maggioranza secondo le modalità definite dallo Statuto. Delle decisioni e di quanto altro ritenuto opportuno si redigerà verbale da sottoscrivere da un componente di parte imprenditoriale e uno di parte sindacale.

8) Alle riunioni del Comitato potranno partecipare tecnici di parte (che per tale natura non potranno essere pubblici funzionari), qualificati nella materia da esaminare, della cui partecipazione l'Organizzazione invitante dovrà preavvertire tempestivamente le altre.

[Handwritten signatures in blue and green ink at the bottom of the page.]

La partecipazione di altre persone (es. funzionari o tecnici di servizi pubblici, docenti universitari, ecc.) a determinate riunioni dovrà essere di volta in volta decisa dal CPNL.

I membri del CPNL ed ogni altra persona che partecipi alle riunioni del CPNL medesimo sono tenuti a rispettare il segreto d'ufficio sulle questioni che vengono trattate nel corso delle riunioni suddette.

SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI E CONTRATTUALI

PREMESSA

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

In quest'ottica le parti si impegnano in nome proprio e per conto degli organismi territoriali a loro collegati, nonché delle imprese aderenti e delle R.S.U. costituite ai sensi dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993, a che il funzionamento del sistema di relazioni industriali e contrattuali più avanti descritto, si svolga secondo i termini e le procedure specificamente indicate, dandosi nel contempo atto che la loro puntuale applicazione è condizione indispensabile per mantenere le relazioni sindacali nelle sedi previste dal presente contratto, entro le regole fissate.

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

Le parti realizzano e confermano con il presente c.c.n.l. una struttura contrattuale su due livelli: nazionale e di 2° livello.

La contrattazione di secondo livello riguarderà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli regolati dal C.c.n.l. e avrà per oggetto le materie stabilite dalle specifiche clausole di rinvio del contratto collettivo nazionale di lavoro in conformità ai criteri ed alle procedure ivi indicati.

Detta contrattazione, oltre a disciplinare le materie oggetto di specifico rinvio da parte del presente c.c.n.l., ha la funzione di negoziare erogazioni economiche correlate a risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti come, ad esempio: incrementi di produttività, miglioramento della competitività delle imprese, maggiore efficienza organizzativa, efficacia, qualità, redditività, tutti risultati legati sistema di relazioni sindacali e contrattuali all'andamento economico delle imprese. La relativa disciplina è contenuta nell'art. 24 (premio di risultato) del presente c.c.n.l.

Le materie rimesse alla contrattazione di secondo livello possono essere disciplinate, in luogo della normale contrattazione aziendale, con accordi territoriali (provinciali o regionali), in base alla prassi vigente.

Nelle aree territoriali nelle quali si svolgerà la contrattazione territoriale non potrà avere luogo quella aziendale.

Le Organizzazioni sindacali stipulanti sono impegnate a garantire a tutti i livelli il rispetto delle regole di cui sopra, anche attraverso il ricorso alla procedura di cui all'ultimo comma del successivo paragrafo "Procedura di rinnovo degli accordi di secondo livello", che prevede l'intervento delle Associazioni nazionali contraenti al fine di dirimere la controversia.

omissis

Art 5.-Classificazione del personale

(omissis)

~~2A DICHIARAZIONE A VERBALE~~

~~Viene istituita una Commissione per individuare le novità in materia professionale, i cui lavori avranno inizio entro 6 mesi dalla firma del presente Contratto.~~

Commissione paritetica per la classificazione del personale

Le Parti concordano la istituzione, all'atto della sottoscrizione del Contratto, di una Commissione Paritetica che si insedierà entro tre mesi dalla data di stipula del presente accordo di rinnovo del CCNL, con il compito di individuare nuove figure professionali presenti ed operanti nel settore ed eliminare dal mansionario figure professionali da ritenere ormai superate, in modo da rendere il sistema classificatorio contrattuale il più aderente possibile alla realtà produttiva del comparto lapideo.

La Commissione, composta di 6 componenti, di cui 3 in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali e 3 in rappresentanza delle Organizzazioni imprenditoriali, eventualmente integrabile in pari numero da tecnici o esperti della materia.

~~La medesima commissione, eventualmente integrabile, anche in questo caso, in pari numero da tecnici o esperti della materia, peraltro, ove necessario, diversi dai precedenti, studierà proposte di semplificazione del testo contrattuale al fine di renderne più agevole la fruizione da parte di aziende e lavoratori.~~

La commissione presenterà alle parti stipulanti per le relative valutazioni, entro 18 mesi dal suo insediamento, un rapporto conclusivo in tema di inquadramento. L'esigibilità del nuovo sistema di classificazione avverrà con la sottoscrizione del successivo CCNL.

The bottom half of the page contains numerous handwritten signatures in various colors, including blue, purple, green, and black. The signatures are scattered and appear to be personal or official marks of the parties involved in the agreement.

Art. 6. – *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 le seguenti linee di indirizzo per le esigenze formative del settore:

- 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 e moduli specifici per i 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.

Il Miur, con decreto n. 836/2014, ha inserito l'opzione "Coltivazione e lavorazione materiali lapidei" all'interno di "Produzioni industriali e artigianali" per le aree di indirizzo dei percorsi degli Istituti professionali.

Sono state quindi accolte le istanze delle parti sociali e di Enti territoriali, con le quali si evidenzia la necessità di strutturare un percorso di istruzione che assuma a riferimento i fabbisogni formativi specifici della filiera, anche nella prospettiva dell'innovazione tecnologica, delle applicazioni e delle metodiche necessarie ai processi produttivi del settore, considerato anche che i processi produttivi della filiera del marmo si estrinsecano in distinti segmenti operativi per i quali sono richieste competenze diversificate e, in particolare, competenze orientate alla tecnologia delle metodiche e macchine per la fase della escavazione e competenze per l'ideazione, la realizzazione e la commercializzazione del prodotto.

Alla luce di quanto sopra le parti si attiveranno affinché tale indirizzo trovi attuazione nei territori maggiormente interessati, offrendo agli Istituti professionali collaborazione per ciò che concerne una migliore conoscenza dei processi produttivi dei materiali lapidei e delle varie fasi e livelli dell'estrazione, lavorazione e commercializzazione.

Le parti, riferendosi alle previsioni di leggi e degli accordi interconfederali in materia di formazione professionale, intendono concordemente rapportarsi con Fondimpresa - fondo interprofessionale per la formazione continua.

A tale proposito si farà riferimento alle regole che definiscono l'operatività di Fondimpresa, che prevedono, a seconda dei casi, intese di carattere generale a livello territoriale o a livello aziendale.

Inoltre, in collegamento sinergico con Fondimpresa, anche alla luce del protocollo d'intesa Confindustria, Cgil Cisl Uil del 25 giugno 2014, per quanto di sua competenza, ci si adopererà affinché le normative e le procedure elaborate in materia siano coerenti con le esigenze del settore,

[Handwritten signatures and initials in various colors (blue, green, black) are present at the bottom of the page, indicating the approval of the document by the signatories.]

nonché allo scopo di individuare le opportunità e gli incentivi finanziari disponibili a livello europeo, nazionale e territoriale.

Verrà inoltre rafforzata l'azione di informazione, in particolare verso le imprese di minori dimensioni, al fine di far valutare le opportunità derivanti dall'utilizzo di Fondimpresa.

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 Lapidei 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 CPNL, potranno essere definite a livello territoriale tra le parti le linee guida di cui sopra.

Il CPNL ha inoltre il compito di monitorare l'evoluzione legislativa a livello Comunitario e Nazionale, assumendone gli obiettivi da implementare nei piani di formazione, le metodologie formative, di coinvolgimento e partecipazione al fine di proporre un catalogo formativo di settore da offrire alle imprese, ai lavoratori anche delle realtà produttive meno strutturate.

Il CPNL potrà individuare certificazioni specifiche di riconoscimento delle professionalità a seguito dell'acquisizione di competenze derivanti da percorsi formativi.

Il CPNL potrà anche studiare tipologie di libretti che attestino il percorso formativo-professionale dei lavoratori, da diffondere a livello territoriale.

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

A collection of approximately 15 handwritten signatures in various colors (purple, blue, green, black) scattered across the bottom half of the page. The signatures are of varying lengths and styles, some appearing to be initials or full names. A prominent purple signature is at the top center, and a large blue signature is in the middle right. Other signatures are smaller and more numerous, including a green one in the center and several black ones at the bottom.

Art. 20. – Congedi

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.

Al lavoratore in occasione della nascita del figlio sarà riconosciuto un giorno di permesso retribuito.

Nel caso di monogenitorialità, il lavoratore potrà rifiutarsi di compiere trasferte di durata continuativa superiore ad un mese entro il primo anno di vita del bambino, di due mesi entro il secondo anno di vita del bambino e di tre mesi entro il terzo anno di vita del bambino con un intervallo di almeno dieci giorni tra una trasferta e l'altra, fermo restando le tutele previste dalla legge.

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 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 né 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.

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.

[Handwritten signatures and initials in blue, black, and green ink are present on the right side and bottom of the page.]

D) Riposi e permessi per i figli con handicap grave

In applicazione di quanto previsto dall'art. 42 del D. Lgs. n. 151/2001, fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità, in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre possono richiedere di fruire di permessi orari retribuiti, con trattamento a carico Inps, per i quali si applicano i criteri previsti per i riposi orari cd. per allattamento (art. 33 c. 2 legge n. 104/1992).

Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità, il diritto di fruire dei permessi di cui all'art 33, c.3 della legge 104/1992 e successive modificazioni (tre giorni di permesso retribuito al mese, con trattamento a carico Inps coperti da contribuzione figurativa), è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.

Si fa comunque rinvio alle previsioni dell'art. 42 del D. Lgs. 151/2001 e successive modificazioni.

DICHIARAZIONE COMUNE

1) Le parti si danno reciprocamente atto che le disposizioni contrattuali di cui alle lettere A), B), C) e D) 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 lettera C) del presente articolo e alla misura dell'1% ivi definita per la contemporanea fruibilità dei congedi, le parti valutano positivamente la sperimentazione attuata e confermano tale percentuale. ~~assumere la detta percentuale in via sperimentale riservandosi di verificarne l'adeguatezza in occasione degli incontri per il rinnovo del presente contratto.~~

The bottom half of the page contains approximately 15 handwritten signatures in various colors: black, blue, green, and purple. The signatures are of varying lengths and styles, some appearing to be initials or full names, and are scattered across the lower portion of the document.

Art. 24bis. - *Elemento di garanzia retributiva*

A decorrere dal 1.1.2011, ai dipendenti a tempo indeterminato, ai lavoratori dipendenti a tempo determinato di durata superiore a 6 mesi ed alle altre tipologie di lavoro subordinato in forza al 1-gennaio di ogni anno, nelle aziende prive di contrattazione di secondo livello riguardante il premio di risultato o altri istituti retributivi comunque soggetti a contribuzione e che nel corso dell'anno precedente (1° gennaio - 31 dicembre) non abbiano percepito altri trattamenti economici individuali o collettivi comunque soggetti a contribuzione oltre a quanto spettante dal presente ccnl, sarà riconosciuto un importo annuo pari a euro 150,00 lordi, ovvero una cifra inferiore fino a concorrenza in caso di presenza di un trattamento economico aggiuntivo a quello fissato dal ccnl.

A decorrere dal **1.06.2016** l'importo dell'elemento di garanzia retributiva sarà di **170,00 euro** lordi annui

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

A livello aziendale potrà essere valutata la corresponsione di tale importo a cadenza mensile suddividendolo per tredicesimi.

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

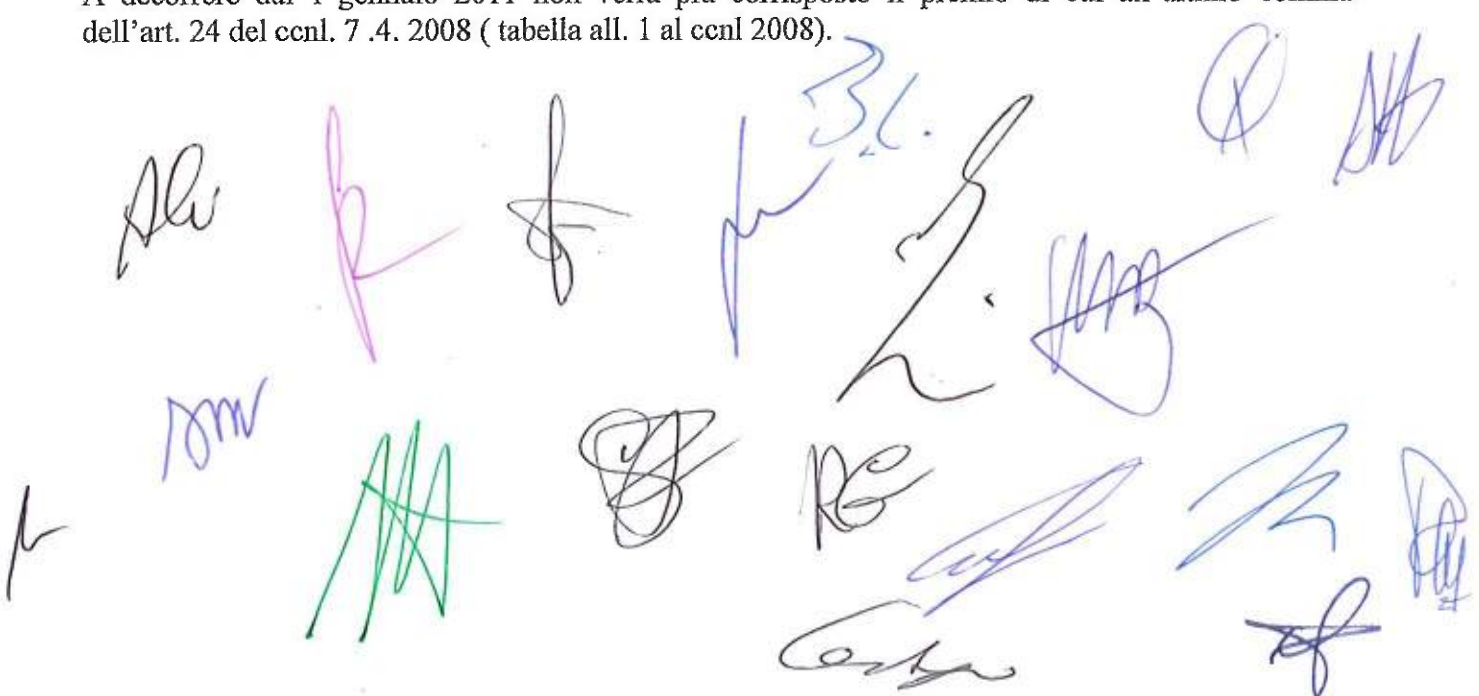
Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro antecedentemente al momento di corresponsione dell'elemento di garanzia, fermo restando i criteri di maturazione dello stesso, il suddetto importo verrà corrisposto all'atto della liquidazione delle competenze.

Dall'adempimento di cui sopra sono escluse le aziende che facciano ricorso ad ammortizzatori sociali per il periodo di intervento degli stessi.

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

Norma transitoria

A decorrere dal 1° gennaio 2011 non verrà più corrisposto il premio di cui all'ultimo comma dell'art. 24 del ccnl. 7.4.2008 (tabella all. 1 al ccnl 2008).



Art. 24ter PREVIDENZA COMPLEMENTARE

In materia di previdenza complementare si richiamano gli accordi nazionali sottoscritti (v. all. 3), nonché lo statuto del Fondo previdenza Arco e le relative disposizioni regolamentari.

Fermo restando che l'obbligo di contribuzione per i lavoratori iscritti e per le Aziende decorre dal momento in cui, in base alle normative vigenti, il Fondo è divenuto operativo per il settore materiali lapidei, la contribuzione è fissata nelle seguenti misure a decorrere dal 1° maggio 2008:

T.F.R.

- Lavoratori occupati dopo il 28 aprile 1993, che aderiscono al Fondo: 100% del T.F.R. che verrà maturato a partire dalla decorrenza dell'obbligo di versamento;
- lavoratori occupati prima del 28 aprile 1993 che aderiscono al Fondo: 40% del T.F.R. che verrà maturato annualmente.

Quota contribuzione:

Le aliquote contributive paritetiche a carico dell'azienda e del lavoratore sono fissate nell'1,20% della retribuzione utile per il calcolo del TFR.

A decorrere dal 1° gennaio 2011 le aliquote contributive paritetiche a carico dell'azienda e del lavoratore sono fissate nell'1,30% della retribuzione utile per il calcolo del TFR.

Restando invariata l'aliquota contributiva a carico del lavoratore per tutta la durata del C.c.n.l., a decorrere dal 1 aprile 2013 l'aliquota contributiva a carico dell'azienda è fissata nell'1,40% della retribuzione utile per il calcolo del TFR. A decorrere dal 1 aprile 2014 l'aliquota contributiva a carico dell'azienda è fissata nell'1,50% della retribuzione utile per il calcolo del TFR. A decorre dal 1 aprile 2015 l'aliquota contributiva a carico dell'azienda è fissata nell'1,60% della retribuzione utile per il calcolo del TFR.

Restando invariata l'aliquota contributiva a carico del lavoratore per tutta la durata del C.c.n.l., a decorrere dal **1 giugno 2016** l'aliquota contributiva a carico dell'azienda è fissata nell'**1,70%** della retribuzione utile per il calcolo del TFR. A decorrere dal **1 giugno 2017** l'aliquota contributiva a carico dell'azienda è fissata nell'**1,80%** della retribuzione utile per il calcolo del TFR..

Le contribuzioni volontarie versate dai lavoratori continueranno ad essere calcolate sulla retribuzione commisurata al valore del minimo tabellare, indennità di contingenza ed E.d.r. di spettanza dei predetti lavoratori.

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.

Quota di iscrizione:

All'atto dell'iscrizione di ogni singolo lavoratore dovrà essere versato un importo "una tantum" di € 10,33 a carico del lavoratore medesimo.

Ai lavoratori eletti negli Organismi statutari del Fondo di previdenza complementare verranno concessi dalle Aziende permessi non retribuiti di una giornata per garantire la partecipazione alle riunioni, la cui convocazione dovrà essere comunicata dall'Organismo del Fondo alla Direzione aziendale con almeno 3 giorni di preavviso. Nel caso in cui da parte del Fondo siano previsti compensi per la partecipazione alle riunioni dei predetti Organismi statutari, le Aziende, al fine di favorire la partecipazione dei lavoratori, anticiperanno, a titolo non retributivo, i trattamenti a carico del Fondo, purché ciò non comporti oneri aggiuntivi, non contrasti con le vigenti previsioni normative e ne sia garantito il rimborso entro trenta giorni da parte del Fondo alle Aziende attraverso apposite convenzioni a livello nazionale.

N.B. La praticabilità di quanto previsto dall'ultimo comma dovrà essere previamente verificata sotto il profilo previdenziale e fiscale.

R

Alc

3.1.

sm

f

f

Q

Q

AG

SA

AA

my

SA

h

SA

SA

SA

Art. 24quater WELFARE CONTRATTUALE - ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Le parti sociali hanno convenuto di dare attuazione a quanto già convenuto nel precedente ccnl lapidei industria attraverso l'istituzione di un fondo di assistenza sanitaria integrativa, che risponde ai requisiti previsti dal D.l.vo 2.9.97 n 394 e successive modifiche.

Le parti individueranno entro il 30 settembre 2013 il soggetto attuatore dell'assistenza sanitaria integrativa. In difetto, le parti sindacali FENEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL indicano ora per allora un fondo settoriale e/o intersettoriale già costituito dai soggetti di cui sopra rispondente alle normative e ai requisiti di legge.

A decorrere dal 1 ottobre 2013 le imprese, in attuazione del presente dettato contrattuale, verseranno secondo le modalità di riscossione del Fondo, 5 (cinque) euro mensili per ogni dipendente in forza.

A decorrere dal 1 gennaio 2015, il versamento al Fondo sarà di 8 (otto) euro mensili secondo le modalità di cui sopra.

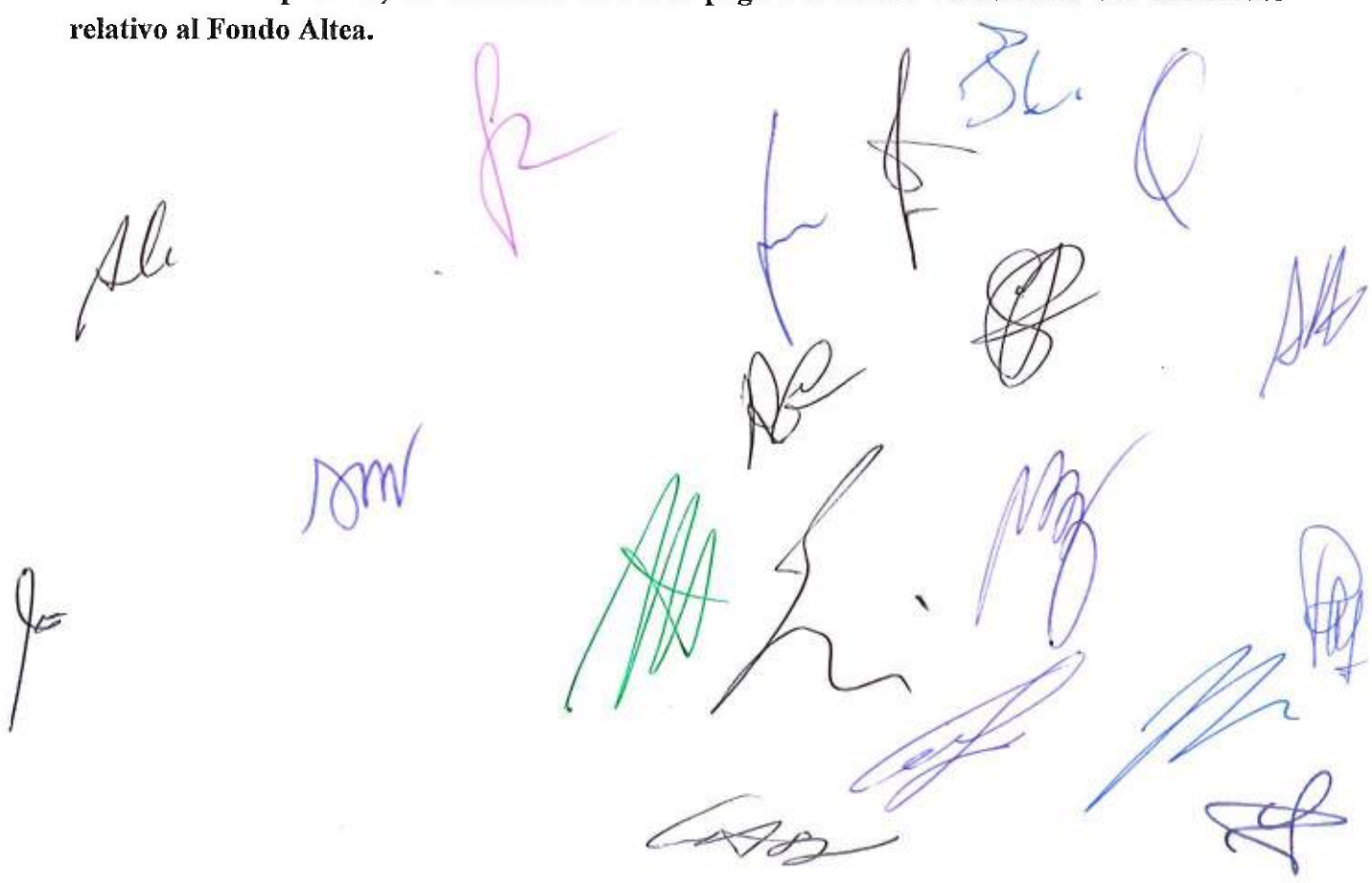
A decorrere dal 1 gennaio 2017, il versamento al Fondo sarà di 13 (tredici) euro mensili secondo le modalità di cui sopra.

Il contributo è obbligatorio ed è a totale carico delle aziende.

Le parti si danno atto che la quota determinata di **13 (tredici) euro mensili dal 1 gennaio 2017** per ogni lavoratore in forza alle imprese, è collegata alla dinamica salariale. Conseguentemente i lavoratori dipendenti individuati nel presente articolo hanno diritto da parte del Fondo individuato, all'erogazione delle prestazioni sanitarie in dipendenza del rapporto di lavoro. Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

I contributi al Fondo sanitario beneficiano delle relative agevolazioni fiscali.

Le Aziende provvederanno, in occasione della elaborazione mensile del cedolino paga relativo al mese di competenza, ad annotare in busta paga l'avvenuto versamento del contributo relativo al Fondo Altea.



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 Lapidei (CPNL) 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 CPNL 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 CPNL potrà, altresì, svolgere un ruolo di coordinamento di indirizzo per le attività dei Comitati paritetici di cui al presente articolo, ove costituiti.

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

Verrà inoltre valutata, all'interno del Cpnl, l'indicazione di protocolli operativi sulle metodologie da seguire per le procedure di lavoro sicuro alla luce anche di esperienze già compiute a livello territoriale in collaborazione con Inail e Asl.

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

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

Le parti auspicano la piena applicazione da parte delle Aziende del settore del Protocollo Nepsi che individua le buone pratiche relative alla Protezione della salute dei lavoratori tramite la corretta manipolazione ed utilizzo della Silice cristallina e dei prodotti contenenti la stessa.

Il CPNL 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 CPNL 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 CPNL 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'esporre 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.

Per la realizzazione e la quantificazione oraria delle attività formative, le Aziende si atterranno, fatte salve eventuali proposte del CPNL, a quanto stabilito dallo specifico Accordo Stato-

Ali [signature] [signature] [signature] [signature] [signature] [signature] [signature]

Regioni del 21.12.2011 previa informativa alla Rsu e all'Rls.

Per i neoassunti nel settore, in aggiunta a quanto sopra, si prevedono ulteriori 16 ore di formazione in materia di sicurezza da effettuarsi prima dell'inizio dell'attività lavorativa.

Per i neoassunti in azienda provenienti dal settore, in aggiunta a quanto stabilito dallo specifico Accordo Stato-Regioni del 21.12.2011, si prevedono ulteriori 4 ore di formazione in materia di sicurezza da effettuarsi prima dell'inizio dell'attività lavorativa previa informativa alla Rsu e all'Rls.

Art. 27bis – Efficienza energetica

La corretta ed ampia diffusione del concetto di efficienza energetica e dei benefici che tale strumento può portare al singolo consumatore, all'impresa, al sistema industriale ed al sistema Paese nel suo complesso dipende, in larga misura, da una capillare campagna di formazione ed informazione che deve necessariamente coinvolgere a tutti i livelli l'opinione pubblica: operatori economici, imprese, dipendenti, istituzioni pubbliche locali e nazionali oltre che, ovviamente, i cittadini.

A tal fine le parti si impegnano a collaborare all'azione sinergica che verrà posta in essere, in base all'Avviso comune, sottoscritto in data 21 dicembre 2011 da Confindustria e Cgil, Cisl e Uil, in materia di informazione e formazione per garantire una sensibilizzazione a tutto tondo del mondo imprenditoriale e del mondo del lavoro, attraverso l'attuazione di uno specifico tavolo congiunto e lo sviluppo nell'ambito di Fondo impresa e di altre istituzioni ed enti di formazione professionale di corsi di formazione per figure professionali di base e specialistiche sull'efficienza energetica, nonché alle altre iniziative che potranno essere individuate dall'apposito gruppo di lavoro congiunto a livello interconfederale.

(omissis)

(il testo prosegue da: "Le aziende, per ogni singola unità produttiva, predisporranno un regolamento interno ecc.)

The bottom half of the page contains numerous handwritten signatures and initials in various colors, including blue, purple, green, and black. Some are clearly legible, such as 'Ali' in blue ink on the left, and others are more stylized or scribbled. There are also some numbers, like '31', written in blue ink. The signatures are scattered across the page, with some appearing in clusters and others in isolation.

Art. 27 bis ter Molestie e violenza nei luoghi di lavoro (Mobbing)

Le parti, in attuazione dell'Accordo interconfederale 25 gennaio 2016 (all. 11) sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil e relativi allegati A (Accordo quadro europeo 26 aprile 2007 sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro) e B (dichiarazione ai sensi dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro del 26 aprile 2007) , ribadiscono che:

- ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'Accordo, è inaccettabile;
- è, pertanto, riconosciuto il principio che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza;
- i comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro vanno denunciati;
- le lavoratrici, i lavoratori e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Al fine di gestire le suddette situazioni, le parti concordano che le rispettive associazioni datoriali e sindacali sul territorio si adoperino per far sì che, a livello locale, vengano individuate, attuando se del caso anche una procedura informale, le strutture più adeguate ai sensi del Punto 4 dell'Accordo, al fine di assicurare una assistenza, sia dal punto di vista psicologico che dal punto di vista legale, a coloro che siano stati vittime di molestie o violenza nei luoghi di lavoro.

Alla luce di quanto previsto dall'Accordo, potrà essere direttamente adottato in Azienda il modello di dichiarazione riferito alla non tollerabilità di certi comportamenti (All. B all'Accordo quadro 25 gennaio 2016) .

Resta salva, in ogni caso, la facoltà per ogni singola impresa di adottare autonome procedure e dichiarazioni interne, nel rispetto dei contenuti dell'Accordo.

A collection of approximately 15 handwritten signatures in various colors (black, purple, blue, green) scattered across the bottom half of the page. Some signatures are large and stylized, while others are smaller and more compact. The signatures appear to be from various individuals, likely representing the parties mentioned in the text above.

All.n.....

Traduzione

ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

1. INTRODUZIONE

Il rispetto reciproco della dignità degli altri a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro è una delle caratteristiche fondamentali delle organizzazioni di successo. Questa è la ragione per cui le molestie e la violenza sono inaccettabili. BUSINESS EUROPE, UEAPME, CEEP e ETUC (nonché il comitato di collegamento EUROCADRES/CEC) le condannano in tutte le loro forme. Ritengono che sia interesse reciproco dei datori di lavoro e dei lavoratori e delle lavoratrici affrontare tale questione, che può avere delle gravi conseguenze di carattere sociale ed economico.

La legislazione comunitaria e quella nazionale stabiliscono l'obbligo dei datori di lavoro di proteggere i lavoratori e le lavoratrici dalle molestie e dalla violenza nel luogo di lavoro.

Differenti forme di molestie e di violenza possono presentarsi sul luogo di lavoro. Queste possono:

essere di natura fisica, psicologica e/o sessuale costituire episodi isolati o comportamenti più sistematici avvenire tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi, come ad esempio, clienti, pazienti, studenti etc.

andare da casi minori di mancanza di rispetto ad atti più gravi, ivi inclusi reati che richiedono l'intervento delle pubbliche autorità.

Le parti sociali europee riconoscono che le molestie e la violenza possono potenzialmente presentarsi in qualsiasi luogo di lavoro e riguardare qualunque lavoratore o lavoratrice, indipendentemente dalla dimensione aziendale, dal rispettivo settore di attività o dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro. Tuttavia, alcuni gruppi e settori possono essere più a rischio. Ciò non significa che tutti i posti di lavoro e tutti i lavoratori e le lavoratrici sono a rischio.

Il presente accordo riguarda quelle forme di molestie e di violenza di competenza delle parti sociali che corrispondono alla descrizione fatta al paragrafo 3 sotto riportato.

2. FINALITÀ

La finalità del presente accordo è di:
aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro.

fornire ai datori di lavoro, ai lavoratori e alle lavoratrici e ai loro rappresentanti ad ogni livello, un quadro di azione concrete per individuare, prevenire e gestire i problemi derivanti da molestie e violenza nei luoghi di lavoro.

3. DESCRIZIONE

Le molestie e la violenza sono dovute a comportamenti inaccettabili di uno o più individui e possono avere diverse forme, alcune delle quali sono più facilmente identificabili di altre. L'ambiente di lavoro può influire sull'esposizione delle persone alle molestie e alla violenza.

Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

[Area containing numerous handwritten signatures in various colors (blue, green, purple, black) and styles, some overlapping the text area.]

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.

4. PREVENIRE, INDIVIDUARE E GESTIRE I CASI DI MOLESTIE E DI VIOLENZA

La maggiore consapevolezza e una formazione adeguata dei superiori e dei lavoratori e delle lavoratrici possono ridurre l'eventualità di molestie e violenza nei luoghi di lavoro.

Le imprese sono chiamate ad adottare una dichiarazione che sottolinei che le molestie e la violenza non verranno tollerate.

La dichiarazione specificherà le procedure da seguire qualora si verificano dei casi.

Le procedure possono includere una fase informale nella quale una persona indicata di comune accordo dalle parti sociali sia disponibile a fornire consulenza e assistenza. Procedure già adottate possono essere idonee per affrontare le molestie e la violenza.

Una adeguata procedura sarà ispirata, ma non limitata, ai seguenti aspetti:

- è interesse di tutte le parti procedere con la necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno;
- nessuna informazione deve essere resa nota a persone non coinvolte nel caso;
- i casi segnalati devono essere esaminati e gestiti senza indebito ritardo;
- tutte le parti coinvolte devono essere ascoltate e trattate con correttezza e imparzialità;
- i casi segnalati devono essere fondati su informazioni particolareggiate;
- le false accuse non devono essere tollerate e possono dare luogo ad un'azione disciplinare;
- può rivelarsi utile un'assistenza esterna.

Qualora venga accertato che si sono verificate delle molestie o violenze, occorre adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere. Ciò può includere un'azione disciplinare che può comprendere il licenziamento.

Le vittime riceveranno sostegno e, se necessario, verranno assistite nel processo di reinserimento.

I datori di lavoro, consultati i lavoratori e le lavoratrici e/o i loro rappresentanti elaborano, attuano e verificano l'efficacia di queste procedure per prevenire e affrontare i problemi che si dovessero presentare.

Ove opportuno, le disposizioni del presente capitolo possono essere applicate nei casi di violenza esterna posta in essere, ad esempio, da parte di clienti, pazienti e studenti etc.

5. ATTUAZIONE E FOLLOW-UP

Ai sensi dell'articolo 139 del Trattato, il presente accordo quadro volontario a livello Europeo impegna i membri di BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ed ETUC (nonché il comitato di collegamento EUROCADRES/CEC) ad attuarlo in conformità alle specifiche procedure e prassi delle parti sociali in ciascuno Stato membro e nei Paesi dello spazio economico europeo. Inoltre, le parti firmatarie invitano le rispettive organizzazioni affiliate nei Paesi candidati ad applicare il presente accordo.

Le organizzazioni affiliate forniranno un resoconto sull'applicazione del presente accordo al Comitato per il Dialogo Sociale. Nei primi tre anni dalla data di sottoscrizione del presente accordo, il Comitato per il Dialogo Sociale predisporrà annualmente una tabella riepilogativa sull'evoluzione

[Handwritten signatures and initials in various colors (purple, blue, green, black) are present at the bottom of the page, including a large purple 'B' on the left and several blue and green scribbles on the right.]

in corso relativamente all'applicazione dell'accordo. Un rapporto completo sulle misure attuative adottate sarà predisposto dal Comitato per il Dialogo Sociale e verrà adottata dalle parti sociali Europee nel corso del quarto anno.

Le parti firmatarie valuteranno e rivedranno l'accordo in qualsiasi momento a decorrere dal quinto anno dalla data della firma, se richiesto da una di esse.

In caso di controversie sul contenuto del presente accordo, le organizzazioni affiliate interessate possono congiuntamente o separatamente rivolgersi alle parti firmatarie, che risponderanno congiuntamente o separatamente.

Nell'applicazione del presente accordo, le associazioni aderenti alle parti firmatarie eviteranno oneri superflui a carico delle piccole e medie imprese.

L'applicazione del presente accordo non costituisce valida base per ridurre il livello generale di protezione fornito ai lavoratori e alle lavoratrici nell'ambito dello stesso.

Il presente accordo non pregiudica il diritto delle parti sociali di concludere, a livello adeguato, incluso quello europeo, accordi che lo adattino e/o integrino in modo da tener conto di specifiche necessità delle parti sociali interessate.

Firme:

John Monks

Segretario generale ETUC (per conto della delegazione sindacale)

Philippe de Buck

Segretario generale BUSINESSEUROPE

Hans-Werner Müller

Segretario generale UEAPME

Rainer Plassmann

Segretario generale CEEP

The bottom half of the page contains numerous handwritten signatures in various colors, including black, blue, green, and pink. Some signatures are clearly legible, such as 'Ali', 'g', 'RM', 'B', 'M', 'N', 'P', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z', 'AA', 'BB', 'CC', 'DD', 'EE', 'FF', 'GG', 'HH', 'II', 'JJ', 'KK', 'LL', 'MM', 'NN', 'OO', 'PP', 'QQ', 'RR', 'SS', 'TT', 'UU', 'VV', 'WW', 'XX', 'YY', 'ZZ'. Other signatures are more stylized and less legible.

All.n

DICHIARAZIONE

“ai sensi dell’Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro”
del 26 aprile 2007

L’azienda ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.

Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni previste dall’Accordo e qui di seguito riportato:

“Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l’effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile”.

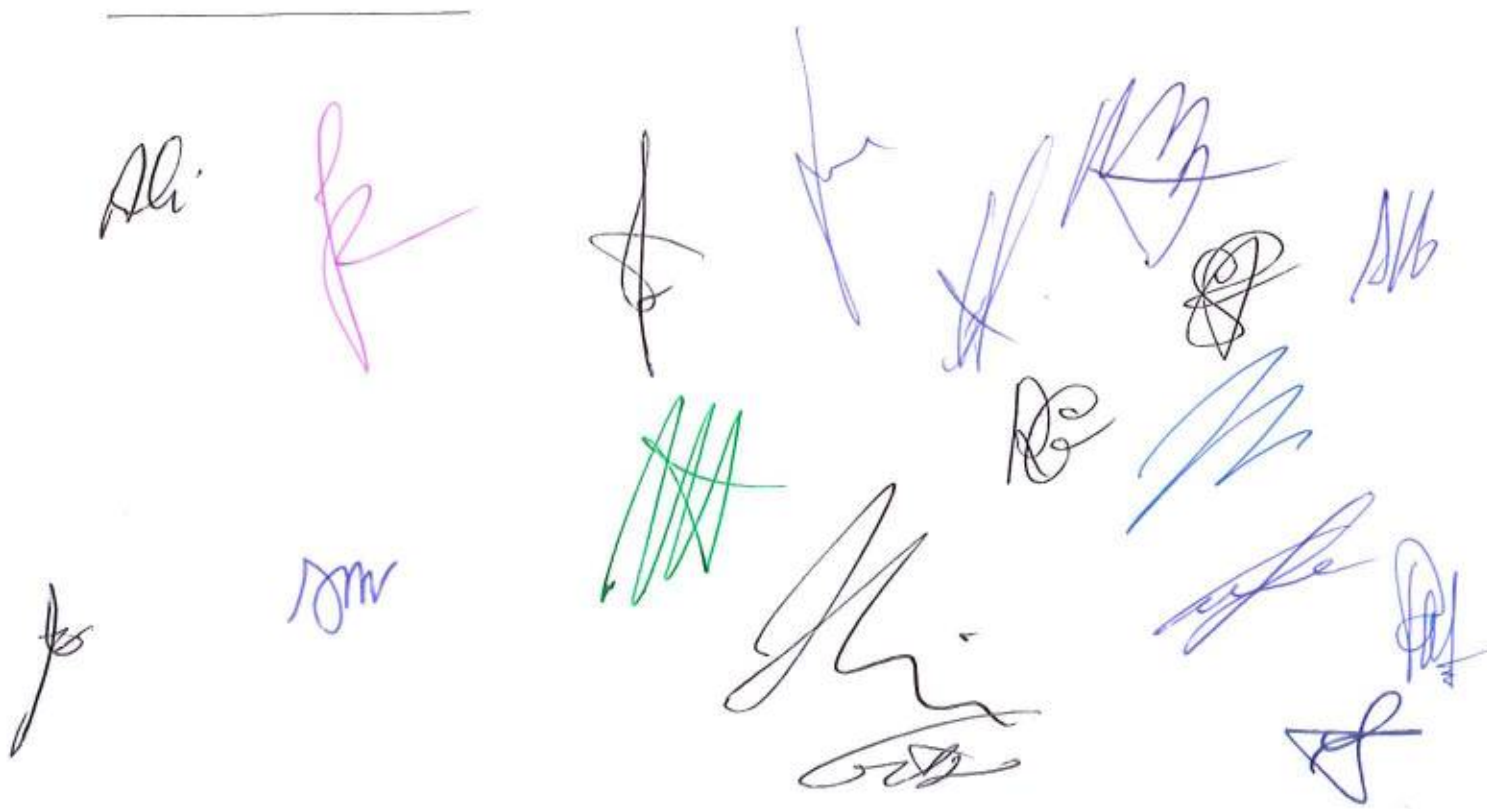
Riconosce, inoltre, il principio che la dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza e che vanno denunciati i comportamenti molesti o la violenza subite sul luogo di lavoro.

Nell’azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza, anche in attuazione dell’Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e della dichiarazione congiunta del 25 gennaio 2016.

Firma del datore di lavoro

36.

Ali.





CONFINDUSTRIA



ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL

preso atto dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 dal titolo "Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro", in qualità di organizzazioni italiane affiliate a BusinessEurope e CES, hanno proceduto alla traduzione e recepimento dell' articolato (All. A).

In attuazione dell'Accordo le parti ribadiscono che:

- ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nei luoghi di lavoro, secondo le definizioni dell'Accordo, è inaccettabile;
- è, pertanto, riconosciuto il principio che la dignità delle lavoratrici e dei lavoratori non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza;
- i comportamenti molesti o la violenza subiti nel luogo di lavoro vanno denunciati;
- le lavoratrici, i lavoratori e le imprese hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Confindustria e Cgil, Cisl e Uil s'impegnano a dare un'ampia diffusione all'accordo, a promuovere l'individuazione sul territorio delle procedure di gestione più adeguate, e all'adozione della dichiarazione (All. B) all'interno delle unità produttive.

[Handwritten signatures in various colors: blue, green, purple, black, and red.]

Al fine di gestire le suddette situazioni, le parti concordano che le rispettive associazioni datoriali e organizzazioni sindacali sul territorio, entro tre mesi dalla sottoscrizione della presente dichiarazione, si incontrino per individuare, attuando se del caso anche una procedura informale ai sensi del Punto 4 dell'Accordo, le strutture più adeguate al fine di assicurare una assistenza, sia dal punto di vista psicologico che dal punto di vista legale, a coloro che siano stati vittime di molestie o violenza nei luoghi di lavoro.

Inoltre, alla luce di quanto previsto dall'Accordo, si allega un modello di dichiarazione riferito alla non tollerabilità di certi comportamenti (molestie e/o violenza), che potrà essere direttamente adottato in azienda.

Resta salva, in ogni caso, la facoltà per ogni singola impresa di adottare autonome procedure e dichiarazioni interne, nel rispetto dei contenuti dell'Accordo.

CONFINDUSTRIA

CGIL

CISL

UIL

[Handwritten signatures and initials in various colors: purple, blue, green, black, and red. Some legible initials include 'Ali', 'Dmr', 'hi', 'GTA', '3L.', 'RE', and 'AB'. There are also several scribbled-out signatures.]

ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

26 aprile 2007

1. INTRODUZIONE

Il rispetto reciproco della dignità degli altri a tutti i livelli all'interno dei luoghi di lavoro è una delle caratteristiche fondamentali delle organizzazioni di successo. Questa è la ragione per cui le molestie e la violenza sono inaccettabili. BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e ETUC (nonché il comitato di collegamento EUROCADRES/CEC) le condannano in tutte le loro forme. Ritengono che sia interesse reciproco dei datori di lavoro e dei lavoratori e delle lavoratrici affrontare tale questione, che può avere delle gravi conseguenze di carattere sociale ed economico.

La legislazione comunitaria e quella nazionale stabiliscono l'obbligo dei datori di lavoro di proteggere i lavoratori e le lavoratrici dalle molestie e dalla violenza nel luogo di lavoro.

Differenti forme di molestie e di violenza possono presentarsi sul luogo di lavoro. Queste possono:

- essere di natura fisica, psicologica e/o sessuale;
- costituire episodi isolati o comportamenti più sistematici;
- avvenire tra colleghi, tra superiori e subordinati o da parte di terzi, come ad esempio, clienti, pazienti, studenti, ecc.;
- andare da casi minori di mancanza di rispetto ad atti più gravi, ivi inclusi i reati che richiedono l'intervento delle pubbliche autorità.

Le parti sociali europee riconoscono che le molestie e la violenza possono potenzialmente presentarsi in qualsiasi luogo di lavoro e riguardare qualunque lavoratore o lavoratrice, indipendentemente dalla dimensione aziendale, dal rispettivo settore di attività o dalla tipologia del contratto o del rapporto di lavoro. Tuttavia, alcuni gruppi e settori possono essere più a rischio. Ciò non significa che tutti i posti di lavoro e tutti i lavoratori e le lavoratrici sono a rischio.

Il presente accordo riguarda quelle forme di molestie e di violenza di competenza delle parti sociali che corrispondono alla descrizione fatta al paragrafo 3 sotto riportato.

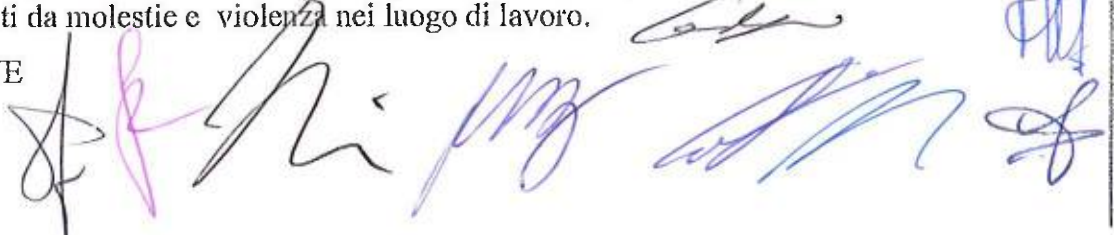
2. FINALITA'

La finalità del presente accordo è di :

- aumentare la consapevolezza dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle lavoratrici e dei loro rappresentanti sulle molestie e sulla violenza nei luoghi di lavoro;
- fornire ai datori di lavoro, ai lavoratori e alle lavoratrici e ai loro rappresentanti ad ogni livello, un quadro di azioni concrete per individuare, prevenire e gestire i problemi derivanti da molestie e violenza nei luoghi di lavoro.

3. DESCRIZIONE

Ali



Le molestie e la violenza sono dovute a comportamenti inaccettabili di uno o più individui e possono avere diverse forme, alcune delle quali sono più facilmente identificabili di altre. L'ambiente di lavoro può influire sull'esposizione delle persone alle molestie e alla violenza.

Le molestie si verificano quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla sua salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile.

4. PREVENIRE, INDIVIDUARE E GESTIRE I CASI DI MOLESTIE E DI VIOLENZA

La maggiore consapevolezza e una formazione adeguata dei superiori e dei lavoratori e delle lavoratrici, possono ridurre l'eventualità di molestie e di violenza nei luoghi di lavoro.

Le imprese sono chiamate ad adottare una dichiarazione che sottolinei che le molestie e la violenza non verranno tollerate.

La dichiarazione specificherà le procedure da seguire qualora si verificano dei casi di incidenti.

Le procedure possono includere una fase informale nella quale una persona indicata di comune accordo dalle parti sociali sia disponibile a fornire consulenza e assistenza. Procedure già adottate possono essere idonee per affrontare le molestie e la violenza.

Una adeguata procedura sarà ispirata, ma non limitata, ai seguenti aspetti:

- è interesse di tutte le parti procedere con la necessaria discrezione per proteggere la dignità e la riservatezza di ciascuno;
- nessuna informazione deve essere resa nota a persone non coinvolte nel caso;
- i casi segnalati devono essere esaminati e gestiti senza indebito ritardo;
- tutte le parti coinvolte devono essere ascoltate e trattate con correttezza ed imparzialità;
- i casi segnalati devono essere fondati su informazioni particolareggiate;
- le false accuse non devono essere tollerate e possono dare luogo ad un'azione disciplinare;
- può rivelarsi utile un'assistenza esterna.

Qualora venga accertato che si sono verificate delle molestie o violenze, occorre adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere. Ciò può includere un'azione disciplinare che può comprendere il licenziamento.

Le vittime riceveranno sostegno e, se necessario, verranno assistite nel processo di reinserimento.

[Handwritten signatures and initials in blue and green ink, including 'B.L.', 'RS', and 'AA', are present at the bottom of the page.]

I datori di lavoro, consultati i lavoratori e le lavoratrici e/o i loro rappresentanti, elaborano, attuano e verificano, l'efficacia di queste procedure per prevenire ed affrontare i problemi che si dovessero presentare.

Ove opportuno, le disposizioni del presente capitolo possono essere applicate nei casi di violenza esterna posta in essere, ad esempio, da parte di clienti, pazienti e studenti ecc...

5. ATTUAZIONE E FOLLOW-UP

Ai sensi dell'articolo 139 del Trattato, il presente accordo quadro volontario a livello europeo impegna i membri di BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ed ETUC (nonché il comitato di collegamento EUROCADRES/CEC) ad attuarlo in conformità alle specifiche procedure e prassi delle parti sociali in ciascuno Stati Membro e nei Paesi dello spazio economico europeo.

Inoltre, le parti firmatarie invitano le rispettive organizzazioni affiliate nei paesi candidati ad applicare il presente accordo.

Le organizzazioni affiliate forniranno un resoconto sull'applicazione del presente Accordo al Comitato per il dialogo sociale. Nei primi tre anni dalla data di sottoscrizione del presente accordo, il comitato per il dialogo sociale predisporrà annualmente una tabella riepilogativa sull'evoluzione in corso relativamente all'applicazione dell'Accordo. Un rapporto completo sulle misure attuative adottate sarà predisposto dal Comitato per il dialogo sociale e verrà adottato dalle parti sociali europee nel corso del quarto anno.

Le parti firmatarie valuteranno e rivedranno l'accordo in qualsiasi momento a decorrere dal quinto anno dalla data della firma, se richiesto da una di esse.

In caso di controversie sul contenuto del presente accordo, le organizzazioni affiliate interessate possono, congiuntamente o separatamente, rivolgersi alle parti firmatarie, che risponderanno congiuntamente o separatamente.

Nell'applicazione del presente accordo, le associazioni aderenti alle parti firmatarie eviteranno oneri superflui a carico delle piccole e medie imprese.

L'applicazione del presente accordo non costituisce valida base per ridurre il livello generale di protezione fornito ai lavoratori ed alle lavoratrici nell'ambito dello stesso.

Il presente accordo non pregiudica il diritto delle parti sociali di concludere, a livello adeguato, incluso quello europeo, accordi che lo adattino e/o integrino in modo da tenere conto di specifiche necessità delle parti sociali interessate.

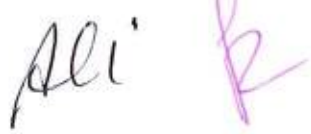
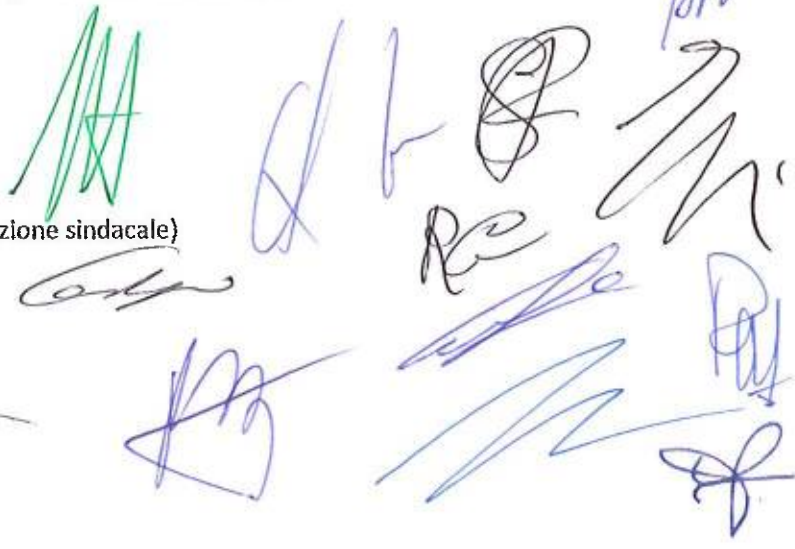
Firme:

John Monks

Segretario generale ETUC (per conto della delegazione sindacale)

Philippe de Buck

Segretario generale BUSINESSEUROPE



Hans-Werner Muller

Segretario generale UEAPME

Rainer Plassmann

Segretario generale CEEP

mer

DICHIARAZIONE

"ai sensi dell'Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro"

del 26 aprile 2007

L'azienda ritiene inaccettabile ogni atto o comportamento che si configuri come molestie o violenza nel luogo di lavoro, e si impegna ad adottare misure adeguate nei confronti di colui o coloro che le hanno poste in essere.

Per molestie o violenza si intende quanto stabilito dalle definizioni previste dall'Accordo e qui di seguito riportato:

"Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

La violenza si verifica quando uno o più individui vengono aggrediti in contesto di lavoro.

Le molestie e la violenza possono essere esercitate da uno o più superiori, o da uno o più lavoratori o lavoratrici, con lo scopo o l'effetto di violare la dignità della persona, di nuocere alla salute e/o di creare un ambiente di lavoro ostile".

Riconosce, inoltre, il principio che la dignità degli individui non può essere violata da atti o comportamenti che configurano molestie o violenza e che vanno denunciati i comportamenti molesti o la violenza subite sul luogo di lavoro.

Nell'azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza, anche in attuazione dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e della dichiarazione congiunta del 2016.

Firma del datore di lavoro



Art. 30. – Appalti e Legalità

Le parti si danno reciprocamente atto che la materia degli appalti debba trovare il suo fondamento in un principio di correttezza nei rapporti.

Le parti si attiveranno per la costituzione di un tavolo di confronto che veda la partecipazione anche di Inps, Inail, Ministero del Lavoro, degli Interni e della Salute per individuare linee guida per la legalità, per il contrasto al lavoro nero e ad eventuali altre forme di illegalità.

Per quanto concerne i rapporti tra il committente e l'appaltatore e le relative responsabilità si richiama l'integrale applicazione delle norme di cui al D.Lgs. 276/2003 e successive modifiche e delle norme in materia di sicurezza sul lavoro previste dalla Legge 123/2007 e successive modifiche.

Al fine altresì di promuovere una corretta applicazione delle vigenti disposizioni in materia di prevenzione infortuni e del rapporto di lavoro da parte delle ditte appaltatrici, per i contratti di appalto che saranno stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del presente contratto, le Aziende appaltanti dovranno esigere dalle imprese appaltatrici il rispetto del ccnl sottoscritto dalle Organizzazioni Sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale del settore merceologico cui appartengono le imprese appaltatrici stesse, nonché di tutte le norme previdenziali ed antinfortunistiche. L'adempimento di quanto sopra si concretizza nella stipulazione di una corrispondente clausola nei relativi contratti di appalto.

Inoltre, viene convenuto che le aziende provvederanno in proprio alla manutenzione ordinaria continuativa - eccezione fatta per quella che necessariamente deve essere svolta al di fuori dei normali turni di lavoro - purché la loro dimensione renda necessaria una prestazione continuativa e ininterrotta del personale in via ordinaria addetto alla manutenzione.

Le aziende comunicheranno preventivamente alla R.S.U./RSA, cinque giorni prima, riducibili a 24 ore in caso di urgenza, i lavori di manutenzione affidati in appalto, i nominativi delle ditte appaltatrici di tali lavori e quelli degli RLS, ove nominati.

CHIARIMENTO A VERBALE

Resta comunque esclusa dalla presente disciplina la manutenzione degli impianti detenuti in locazione finanziaria.

NOTA A VERBALE

Le parti datoriali dichiarano di ritenere auspicabile la dotazione da parte delle aziende di una "vendor list" secondo i principi del codice etico di Confindustria.

A collection of approximately 15 handwritten signatures in various colors (purple, blue, green, black) scattered across the bottom half of the page. Some signatures are more legible than others, but they appear to be personal or official marks of the parties involved.

Art. 31. - *Chiamata e richiamo alle armi*

In caso di interruzioni del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, è disciplinato dalla L. 24.12.1986, n. 958, per la quale il rapporto di lavoro rimane sospeso durante tutto il periodo di ferma e il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

Per il richiamo alle armi si fa riferimento alle disposizioni di legge.

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

Tanto Nel caso di chiamata di leva, quanto in quello di richiamo il lavoratore è tenuto a presentarsi all'azienda entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare, in difetto di che il rapporto di lavoro è risolto.

Ali-

om

b

Art. 50. – Rappresentanze Sindacali Unitarie

PREMESSA

Ad integrazione ed attuazione di quanto previsto dall'Accordo interconfederale per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie dal Testo unico sulla rappresentanza, sottoscritto da Confindustria, Intersind e CGIL-CISL-UIL il 20 dicembre 1993 10 gennaio 2014, che si intende qui integralmente trascritto e che si assume in allegato (v. all. 2), viene concordato quanto segue per il settore dei materiali lapidei.

1) Costituzione della RSU

Ad iniziativa delle Associazioni sindacali Feneal-UIL, Filca-CISL e Fillea-CGIL, in ciascuna unità produttiva con più di 15 dipendenti, viene costituita la Rappresentanza Sindacale Unitaria di tali lavoratori, RSU, di cui all'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993 alla parte seconda del Testo unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014, secondo la disciplina e le procedure di elezione ivi previste, con particolare riferimento ai termini stabiliti per le singole fasi.

Alla condizione che abbiano espresso formale adesione al citato Accordo interconfederale Testo unico, all'Accordo interconfederale del 28 giugno 2011 e al Protocollo del 31 maggio 2013, l'iniziativa per la costituzione della RSU può essere assunta anche dalle altre Associazioni sindacali di cui al 2° comma, punto 1, parte 1 e al punto 4 lettera b), parte II, primo e terzo comma, punto 1, sezione seconda, parte seconda e al punto 4, sezione terza, parte seconda, del richiamato Accordo interconfederale Testo unico.

In ogni caso, le Organizzazioni sindacali dotate dei requisiti di cui all'art. 19 legge 30 maggio 1970 n. 300, che siano firmatarie del presente contratto o comunque aderiscano alla disciplina di cui al l'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993 Testo unico 10 gennaio 2014 partecipando alla procedura di elezione della RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi della norma sopra menzionata.

2) Composizione della RSU

La RSU è composta, per 2/3 dai rappresentanti eletti tra le liste presentate da tutte le Associazioni sindacali richiamate al punto precedente, in proporzione ai voti conseguiti dalle singole liste e, nell'ambito delle liste, in relazione ai voti ottenuti dai singoli candidati.

Il residuo terzo è assegnato alle sole Associazioni firmatarie del C.c.n.l. e la relativa copertura avviene mediante elezione o designazione, in misura proporzionale ai voti ricevuti nell'unità produttiva da ciascuna delle liste aventi diritto ai sensi del Protocollo 20 dicembre 1993.

Alla costituzione della RSU si procede mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti.

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

Nella composizione delle liste si perseguirà un'adeguata rappresentanza di genere, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

3) Numero dei componenti la RSU

Per quanto riguarda il numero dei componenti della RSU si applica integralmente quanto previsto nel punto 3) della parte seconda dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993 sezione seconda, del Testo unico 10 gennaio 2014, che viene riprodotto di seguito.

"Punto 3, parte I Accordo interconfederale 20 dicembre 1993

[Handwritten signatures and initials in various colors (blue, green, pink, black) are present at the bottom of the page, including the name 'Ali' and several illegible signatures.]

Fermo restando quanto previsto nel Protocollo d'intesa del 23 luglio 1993, sotto il titolo Rappresentanze Sindacali, al punto B (vincolo della parità di costi per le aziende), salvo clausole più favorevoli dei contratti o accordi collettivi di lavoro,

Il numero dei componenti le RSU sarà pari almeno a:

- a) 3 componenti per la RSU costituita nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti;
- b) 3 componenti ogni 300 o frazione di 300 dipendenti nelle unità produttive che occupano fino a 3.000 dipendenti;
- c) 3 componenti ogni 500 o frazione di 500 dipendenti nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero di cui alla precedente lettera b)''.

4) *Compiti e funzioni*

La RSU sostituisce il Consiglio di Fabbrica di cui al C.c.n.l. 19 dicembre 1990 e i suoi componenti subentrano alle RSA e ai dirigenti delle RSA di cui alla legge n.300/70 per titolarità di diritti, permessi, agibilità sindacali, compiti di tutela dei lavoratori e per la funzione di agente contrattuale per le materie del livello aziendale, secondo quanto previsto dal vigente contratto e dal Protocollo del 23 luglio 1993 Testo unico 10 gennaio 2014 parte seconda, sezione seconda, punto 4.

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

5) *Permessi*

Il monte ore annuo di permessi già previsto dall'art. 38, punto 3) del C.c.n.l. 19 dicembre 1990 (v. all. 1) verrà ripartito come segue:

- per l'espletamento dei propri compiti e funzioni la RSU disporrà di un numero di ore pari a quelle spettanti ai dirigenti delle RSA a norma dell'art. 23 legge 300/70;
- Feneal-UIL, Filca-CISL e Fillea-CGIL, titolari delle ore di permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quanto previsto dal citato art.23, trasferiscono alla RSU una quota dei predetti permessi aggiuntivi pari al 70%.

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

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

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

6) *Elezioni*

I componenti della RSU, eletti con le modalità previste dal l'Accordo interconfederale 20.12.1993 Testo unico 10 gennaio 2014, parte seconda sezione terza saranno designati con votazioni a scrutinio segreto e con preferenza unica. Resta ferma la notifica di 1/3 dei componenti di nomina delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto.

Per le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto è prevista la presentazione di liste distinte.

7) *Modalità della votazione*

Secondo quanto stabilito al punto 12, parte II, dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993 sezione terza, parte seconda del Testo unico 10 gennaio 2014, il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale, previo accordo con la Direzione aziendale,

[Handwritten signatures and initials in blue, purple, and green ink are present at the bottom of the page, including a large signature in blue ink on the right side.]

in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione.

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

8) Commissione elettorale, scrutatori, componenti del seggio elettorale

I membri della Commissione elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale, disciplinati rispettivamente ai punti 5, 8 e 13, ~~parte II dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993~~ sezione terza, parte seconda del Testo unico 10 gennaio 2014, dovranno espletare il loro incarico al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro utilizzando in via eccezionale, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art. 23 legge 20 maggio 1970, n. 300, nei limiti e secondo le modalità di cui al punto 12, parte II, dell'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993.

Resta inteso che ai suddetti soggetti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele già previsti dalla legge e dal contratto collettivo nazionale di lavoro, a favore dei dirigenti della RSA e ora trasferiti ai componenti le RSU in forza del ~~l'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993~~ Testo unico 10 gennaio 2014.

Il verbale della Commissione elettorale ~~da notificare~~ verrà notificato ai sensi dell'ultimo capoverso del punto 19 parte seconda sezione terza Testo Unico 10 gennaio 2014 dell'Accordo interconfederale ~~20 dicembre 1993~~. dovrà essere redatto secondo lo schema allegato

9) Ripartizione dei seggi tra operai e impiegati

Fermo restando il numero dei seggi complessivamente spettanti, la ripartizione dei seggi tra gli operai e gli impiegati e quadri verrà effettuata con riferimento al rispettivo peso percentuale sul totale degli addetti.

10) Revoca

La RSU decade dal mandato ricevuto: alla scadenza dei 3 anni dalla data delle elezioni; qualora si verifichi il superamento della quota di sostituzioni prevista dal ~~l'Accordo interconfederale dei 20 dicembre 1993 (punto 6, parte I)~~ Testo unico 14 gennaio 2016 (punto 6, sezione seconda, parte seconda); in presenza di raccolta di firme tra i lavoratori aventi diritto al voto superiore al 50% (tali firme, perché abbiano valore ai fini della richiesta di revoca, dovranno essere opportunamente certificate).

11) Comunicazione della nomina

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della RSU sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della locale Associazione territoriale degli industriali a cura delle rispettive Organizzazioni sindacali dei componenti della RSU.

Analoga comunicazione sarà effettuata anche per le variazioni dei componenti della RSU.

12) Disposizioni varie

Quanto riconosciuto in tema di RSU con la presente regolamentazione non è cumulabile con quanto potrà derivare da eventuali successive disposizioni di legge o accordi interconfederali in materia.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Qualora la materia dovesse trovare regolamentazione di carattere generale, legislativa o interconfederale, la presente disciplina sarà coordinata con le nuove norme.

Ali. 

Art. 53. – Permessi per cariche sindacali

Ai lavoratori che siano membri dei Comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, dei Comitati direttivi delle Federazioni nazionali di categoria, dei Comitati direttivi regionali e territoriali delle predette Federazioni 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 semestralmente.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette alle Associazioni territoriali degli industriali, che provvederanno a comunicarle all'Azienda cui il lavoratore appartiene.

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

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

Anche tali limiti massimi si intendono cumulabili semestralmente.

A collection of handwritten signatures and initials in various colors (purple, green, blue, black) scattered across the page. Some are clearly legible, such as 'Ali.' in black, 'B.L.' in blue, and 'B' in purple. Others are stylized or scribbled, including a large green scribble, a blue scribble, and several blue and black scribbles. There are also some small, simple initials like 'M' and 'A'.

Art. 56. - *Versamento di contributi sindacali*

L'azienda provvederà alla trattenuta del contributo sindacale ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante una delega debitamente sottoscritta dal lavoratore e consegnata o fatta pervenire all'azienda dal lavoratore stesso.

La delega dovrà contenere l'indicazione precisa dell'ammontare in cifra o in percentuale del contributo mensile che l'azienda stessa è autorizzata trattenere e l'Organizzazione sindacale cui l'azienda dovrà versarlo.

L'azienda trasmetterà l'importo della trattenuta all'Organizzazione di spettanza mediante versamento ad un Istituto bancario sul conto corrente indicato dalla stessa Organizzazione.

L'Azienda provvederà ad effettuare mensilmente la rilevazione del numero delle deleghe dei dipendenti iscritti alle Organizzazioni Sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie del presente Ccnl attraverso il modello Uniemens indicando il codice del presente contratto collettivo nazionale di lavoro ed il numero delle deleghe ricevute per ogni singola organizzazione sindacale di categoria con relativo codice identificativo.

A collection of handwritten signatures and initials in various colors (purple, blue, green, black) scattered across the page. Some are simple initials like 'ALi', 'RM', 'RC', 'M', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z'. Others are more complex, stylized signatures. There is also a large, illegible signature at the bottom center.

Art. 58 – Decorrenza e durata

Salvo le decorrenze particolari previste per singoli istituti, il presente contratto, che ha valenza triennale, decorre dal **1° aprile 2016** ed avrà vigore fino a tutto il **31 marzo 2019**.

Il contratto s'intenderà rinnovato se non disdettato almeno sei mesi prima della scadenza con raccomandata con avviso di ricevimento. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto collettivo nazionale di lavoro.

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlate ed inscindibili.

Art. 76. - Ferie

Il lavoratore ha diritto per ogni anno di servizio ad un periodo di ferie nella misura di 4 settimane.

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

La retribuzione del periodo feriale verrà conteggiata sulla base della retribuzione globale di fatto, intendendosi per tale quella effettivamente percepita.

Per i lavoratori normalmente retribuiti a cottimo la retribuzione di fatto si intende riferita alla media di guadagno realizzata nell'ultimo trimestre.

In caso di ferie collettive o di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore che non ha maturato il diritto alle ferie spetterà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestato presso l'azienda.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'eventuale frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

Le festività di cui ai punti b), c), e d) di cui all'art. 18 "parte prima - norme comuni" non sono computabili come ferie; tuttavia tali festività potranno essere retribuite a parte senza dar luogo al prolungamento del periodo feriale.

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

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

Non è ammessa la rinuncia, sia tacita che esplicita, al godimento delle ferie, le quali devono essere comunque fruite entro l'anno solare. ~~Tuttavia, se, a causa di giustificato impedimento, il lavoratore non potesse fruire in tutto o in parte del periodo feriale, dovrà percepire l'indennità sostitutiva delle ferie non godute pari alla relativa retribuzione.~~

In caso di mancato godimento delle ferie si fa riferimento a quanto previsto dal D.lgs n.66/2003 e successive modifiche e integrazioni.

L'epoca delle ferie sarà stabilita tenendo conto del desiderio dei lavoratori compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda.

DICHIARAZIONE COMUNE

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei paesi d'origine dei lavoratori stranieri di Paesi non aderenti alla UE, le aziende accoglieranno, salve diverse 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, dei permessi retribuiti previsti dal vigente contratto e dei permessi accantonati in Banca Ore.

B.C.



Art. 78. - Preavviso di licenziamento o di dimissioni

(omissis)

La convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali deve essere effettuata secondo le disposizioni previste dall'accordo interconfederale 3 agosto 2012 ed in attuazione di quanto previsto dalla legge (art. 4, comma 17 legge 28 giugno 2012 n 92) dall'art.26 del D.lgs 14 settembre 2015, n.151 e dal Decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali del 15 dicembre 2015.

Art. 89. - Preavviso di licenziamento e di dimissioni

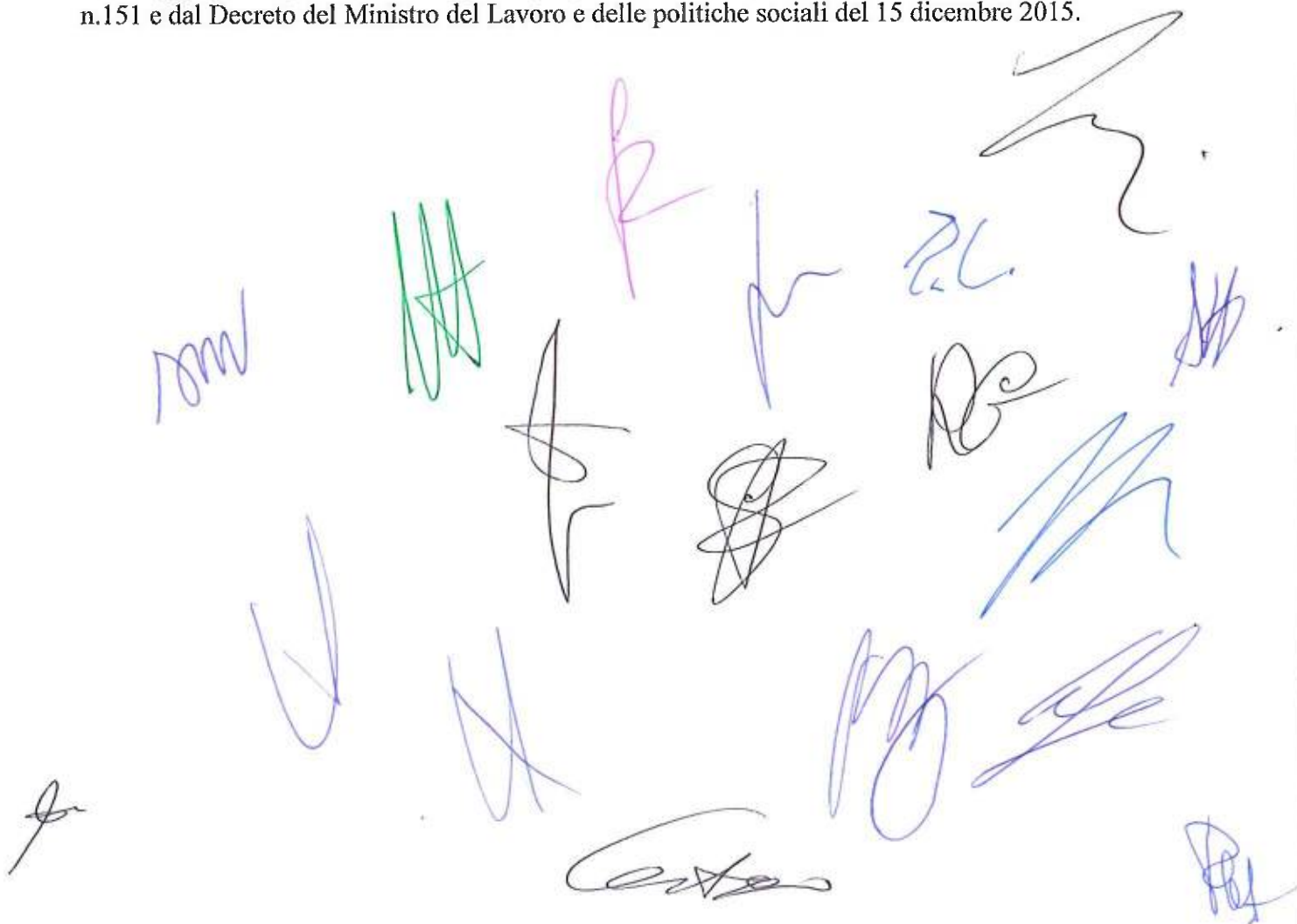
(omissis)

La convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali deve essere effettuata secondo le disposizioni previste dall'accordo interconfederale 3 agosto 2012 ed in attuazione di quanto previsto dalla legge (art. 4, comma 17 legge 28 giugno 2012 n 92) dall'art.26 del D.lgs 14 settembre 2015, n.151 e dal Decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali del 15 dicembre 2015.

Art. 98. - Preavviso di licenziamento e di dimissioni

(omissis)

La convalida delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali deve essere effettuata secondo le disposizioni previste dall'accordo interconfederale 3 agosto 2012 ed in attuazione di quanto previsto dalla legge (art. 4, comma 17 legge 28 giugno 2012 n 92) dall'art.26 del D.lgs 14 settembre 2015, n.151 e dal Decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali del 15 dicembre 2015.



A collection of approximately 15 handwritten signatures in various colors (blue, green, pink, black) scattered across the bottom half of the page. The signatures are of varying lengths and styles, some appearing to be initials or full names, and are positioned in a somewhat random arrangement.