

VERBALE DI ACCORDO

Roma, 19 febbraio 2008

tra

FEDERMACO assistita da Confindustria

e

FENEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL

é stato stipulato il presente accordo per il rinnovo del C.c.n.l. 5 marzo 2004 per i dipendenti dalle Aziende esercenti la produzione del cemento, della calce e suoi derivati, del gesso e relativi manufatti, delle malte e dei materiali di base per le costruzioni, nonché la produzione promiscua di cemento, calce, gesso e malte.

[Handwritten signature]
Sego Soc. *[Handwritten signature]*

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

I

"omissis"

A tal fine le parti stipulanti istituiscono il Comitato Paritetico Nazionale (CPN) permanente con propria autonomia funzionale ed operativa. Il CPN è composto da 9 rappresentanti le Organizzazioni sindacali e da 9 rappresentanti Federmaco. Le nomine di parte sindacale saranno effettuate dalle Organizzazioni interessate unitariamente. Il CPN si riunisce, in via ordinaria, due volte l'anno - una nel mese di aprile e una nel mese di ottobre di ciascun anno - e, in via straordinaria, ogniqualvolta se ne ravvisi la necessità, su richiesta di una delle due componenti. Il CPN si considera regolarmente costituito se sono presenti almeno n. 5 rappresentanti per ciascuna componente. Il coordinamento logistico e le attività di segreteria, ivi compresi i verbali delle riunioni del CPN, nonché eventuali ulteriori aspetti organizzativi, saranno definite dal CPN con apposito regolamento.

Oggetto del programma dei lavori del Comitato saranno, in particolare, i seguenti temi:

"omissis"

- la verifica dell'applicazione, per le Aziende del settore cemento, dell'Accordo Europeo Multisetoriale, sottoscritto il 25 aprile 2006, sulla protezione dei lavoratori che manipolano e utilizzano la silice cristallina e i prodotti che la contengono, il cui testo le parti recepiscono nel presente contratto collettivo nazionale di lavoro;
- il monitoraggio degli andamenti occupazionali e delle tipologie contrattuali presenti nelle Aziende;

Con l'accordo di entrambe le componenti, il CPN può intervenire su materie di interesse dei settori, non espressamente affidategli.

Qualora insorgessero problemi per la costituzione o il funzionamento del CPN, le parti stipulanti potranno intervenire per le relative soluzioni.

"omissis"

A) Settore cemento

"omissis"

4. Di norma annualmente, tenuti presenti i risultati e le valutazioni svolte tra le parti a livello nazionale e di cui al precedente punto 1), le direzioni delle aziende significative - intendendosi per tali quelle che ~~avendo notevole peso produttivo e rilevante incidenza nei settori in cui operano,~~ occupino **almeno 50 lavoratori dipendenti** - che non siano comprese tra quelle di cui al precedente punto 3),

"omissis"

B) Settori Calce, Gesso e Malte

1.

"omissis"

2. Tenuti presenti i risultati e le valutazioni svolte tra le parti a livello nazionale e di cui al precedente punto 1) i Gruppi industriali operanti nei settori della calce o del gesso o delle malte - intendendosi per Gruppo Aziende con più di 250 dipendenti ed aventi stabilimenti ubicati in almeno due regioni - fornirà alle Segreterie nazionali delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente contratto, su richiesta delle stesse, in apposito incontro che sarà tenuto presso la sede della Associazione imprenditoriale, informazioni concernenti, **l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività aziendale, nonché la sua situazione economica;** gli investimenti realizzati nel biennio precedente e quelli in programma per il biennio successivo - ripartiti per ampliamenti, nuovi impianti e a fini ambientali; ~~nonché i livelli di occupazione in essere e relative andamento atteso per l'esercizio successivo.~~ **la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto; le decisioni che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e dei contratti di lavoro in essere.**

Aveni

W
SE fu.

ca

Rde

mu. SIA

R. F. d. l. e. B. l. e.

3. Di norma annualmente, tenuti presenti i risultati e le valutazioni svolte tra le parti a livello nazionale e di cui al precedente punto 1), le direzioni delle aziende significative - intendendosi per tali quelle che occupino almeno 50 lavoratori dipendenti - che non siano comprese tra quelle di cui al precedente punto 2), daranno, ove richieste, alla R.S.U. nel corso di apposito incontro, con l'eventuale assistenza delle rispettive Associazioni sindacali, informazioni concernenti:
- l'andamento recente e quello prevedibile dell'attività aziendale, nonché la sua situazione economica;
 - gli investimenti realizzati nel biennio precedente e quelli in programma per il biennio successivo - ripartiti per ampliamenti, nuovi impianti e a fini ambientali;
 - la situazione, la struttura e l'andamento prevedibile dell'occupazione, nonché, in caso di rischio per i livelli occupazionali, le relative misure di contrasto;
 - le decisioni che siano suscettibili di comportare rilevanti cambiamenti dell'organizzazione del lavoro e dei contratti di lavoro in essere.

II Sviluppo sostenibile e Responsabilità sociale d'Impresa

- 1) Le parti convengono che lo sviluppo sostenibile, inteso come integrazione equilibrata e dinamica delle dimensioni relative alla crescita economica, al rispetto dell'ambiente ed alla responsabilità sociale d'impresa, costituisca il modello cui ispirarsi per l'avvio di azioni in grado di perseguire evoluzioni positive.
- 2) Le parti convengono, in particolare:
 - di porre in atto misure finalizzate alla sostenibilità dei processi produttivi delle Industrie dei Settori, assicurando lo sviluppo delle capacità produttive, la tutela dell'occupazione unitamente alla costruzione di una adeguata e coerente strategia ambientale;
 - di adottare una metodologia partecipativa di rapporti, basata sulla trasparenza e completezza degli elementi di informazione, sulla corretta comunicazione e sulla promozione di un positivo clima aziendale.
- 3) Viene valutato come rilevante che tutti i soggetti interessati, lavoratori e imprese, realizzino comportamenti coerenti con quanto sopra, per confermare la validità di percorsi condivisi in essere e di quelli futuri, relativamente ai temi:
 - Protezione ambientale e gestione CO2;
 - Utilizzo prodotti e combustibili tradizionale e alternativi
 - Salute e sicurezza del personale.
 - Monitoraggio e reporting delle emissioni.
 - Impatto sulle comunità locali.
- 4) ~~Le parti condividono una interpretazione del~~ ritengono che la responsabilità sociale d'impresa vada intesa come qualificante valore aggiunto per l'impresa e per i suoi rapporti con i lavoratori, i clienti, i fornitori, il territorio e le istituzioni.
- 5) Le parti, quindi, si danno atto che il percorso verso la responsabilità sociale d'impresa costituisce un miglioramento volontario dell'osservanza degli obblighi di legge e di contratto, soprattutto quando esso sia attuato con effettività, trasparenza e verificabilità dei contenuti.
- 6) Per favorire percorsi di approfondimento e per sviluppare un approccio quanto più possibile consapevole e condiviso al tema della responsabilità sociale, Le parti convengono che, entro sei mesi dalla firma del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, il (CPN) Comitato Paritetico Nazionale, predisponga un documento condiviso contenente linee guida dei requisiti minimi per la attuazione dei principali elementi della responsabilità sociale d'impresa tenendo conto anche delle raccomandazioni OIL.

9 gennaio 2008

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature: F. P. Wald]

Art. 3) **Formazione e crescita professionale - Fondimpresa.**

4

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

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

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

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

Le aziende concorderanno in tempi utili con le RSU i piani di formazione, compresi quelli in materia di igiene e sicurezza sul lavoro da sottoporre all'approvazione di Fondimpresa, secondo le modalità previste dalla legge nazionale e dalle norme regionali.

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

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

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

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

Acquisita la normale operatività, il Comitato Paritetico Nazionale potrà essere investito dalle Parti di ulteriori compiti in materia di formazione professionale, quali ad esempio lo studio di linee guida per un piano di formazione di base destinato agli addetti dei settori a cui si applica il presente contratto.

Per la gestione delle suddette attività in materia di formazione professionale, all'interno del Comitato Paritetico nazionale potrà essere incaricato un gruppo paritetico ristretto, che provvederà a relazionare, con la periodicità che verrà concordemente stabilita il Comitato nella sua interezza.

9 gennaio 2008

Paul Aerei
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

Art.6 Tutela salute dei lavoratori e tutela ambiente - Prevenzione e sicurezza sul lavoro

A) 1. Le parti, concordano di istituire a far data dal il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, Salute e Ambiente (RLSSA) che subentra al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) nella titolarità dei diritti del ruolo e delle attribuzioni previste dal D.Lgs. n. 626/94 s.m.e i. e dalla precedente regolamentazione di cui al c.c.n.l. 5 marzo 2004.

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

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

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

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

Nella comunicazione scritta alla Direzione aziendale, di cui art. 15 comma 5 del presente contratto, verrà data indicazione espressa dei nominativi dei componenti delle R.S.U. eletti R.L.S.S.A.

2. Fermo restando che al R.L.S.S.A. sono attribuite le prerogative previste dalle vigenti disposizioni di legge ed in particolare dall'art. 19 D.Lgs. n. 626/94 s.m.e i.. Le parti riconoscono che l'attività del R.L.S.S.A. in materia di sicurezza, salute e ambiente deve rispondere a criteri di partecipazione, condivisione degli obiettivi e collaborazione per il loro raggiungimento. A tal fine l'Azienda assicurerà la necessaria informazione /formazione del R.L.S.S.A., in particolare:

- o sui temi della tutela dell'ambiente;
- o sui programmi di miglioramento delle prestazioni ambientali;
- o sullo sviluppo di sistemi di gestione che rispondano ai requisiti previsti a livello internazionale.

Il R.L.S.S.A., oltre ai permessi retribuiti di cui al successivo comma potrà utilizzare n.16 ore annue retribuite aggiuntive, per le cementerie a ciclo completo, da dedicare, inizialmente, alla formazione; per tutte le altre unità produttive del cemento, nonché per i settori calce, gesso e malte, tali ore aggiuntive, da dedicare inizialmente alla formazione, sono pari a n. 8 ore annue.

3. Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19, comma 2, del D.Lgs. n. 626/94 nonché per la partecipazione ad iniziative formative concernenti la materia dell'igiene e sicurezza del lavoro, attuate con gli strumenti e nelle forme di cui alla parte II, pt.2) dell'accordo interconfederale 22.06.1995 (organi paritetici territoriali), le Aziende metteranno a disposizione dei R.L.S.S.A. un monte ore di permessi retribuiti pari a:

- o 48 ore annue nelle unità produttive che occupano da 16 a 100 dipendenti;
- o 88 ore annue nelle unità produttive che occupano da 101 a 200 dipendenti;
- o 128 ore annue nelle unità produttive che occupano oltre 200 dipendenti.

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

Per l'espletamento dei compiti previsti dai punti b),c),d),g),i), ed l) dell'art. 19 D. Lgs. n. 626/94, i R.L.S.S.A. potranno disporre del tempo strettamente necessario senza pregiudizio ne della retribuzione ne dei permessi retribuiti come sopra definiti e loro spettanti.

Detti permessi assorbono, fino a concorrenza, quanto già concesso in sede aziendale allo stesso titolo. Oltre ai permessi retribuiti di cui sopra i R.L.S.S.A. potranno avvalersi, per

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like "M. Novelli", "Bello", "F. Dell'...", and "Sidi".]

6
l'espletamento dei compiti lo affidati, anche dei permessi retribuiti spettanti alle R.S.U.. In tal caso la richiesta per la fruizione dei relativi permessi sarà effettuata dalla R.S.U. secondo le modalità fissate per i permessi spettanti alla R.S.U. e di cui all'art. 15 del presente contratto indicando il/i nominativo/i del/i beneficiario/i.

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

Il R.L.S.S.A. ha le competenze e svolge i compiti previsti dall'art. 19 del D.Lgs. n. 626/94 e in particolare:

- a. presenza alle rilevazioni ambientali dei fattori di rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori nonché alla trascrizione dei risultati nel documento sulla valutazione dei rischi di cui al secondo comma, dell'art. 4 D.Lgs. n. 626/94 e s.m. e i.;
- b. è consultato sulle iniziative aziendali di informazione/formazione dei lavoratori in materia di sicurezza e di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;
- c. è consultato sulle innovazioni tecnologiche che abbiano riflesso sulla sicurezza nell'ambiente di lavoro e riceve informazioni sui mezzi e sulle procedure di prevenzione da adottare nel caso di impiego di una nuova sostanza che comporti potenziali rischi.
- d. riceve informazioni sulle procedure di prevenzione in caso di utilizzo nel ciclo produttivo dei residui classificati come tossici e nocivi ai sensi della specifica normativa in materia;
- e. riceve informazioni sulle procedure per lo smaltimento dei rifiuti industriali di cui al DPR 915/1982;
- f. avverte il responsabile dell'Azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- g. è consultato per la realizzazione di programmi di prevenzione e di sicurezza predisposti dall'Azienda.

Nella riunione periodica, oltre ai temi stabiliti dall'art. 11 D.Lgs n. 626/94, l'Azienda fornirà informazioni riguardo ad aspetti ambientali significativi.

Per le visite ai luoghi di lavoro il R.L.S.S.A., contestualmente alla richiesta delle ore di permesso necessarie, preavverte la Direzione aziendale per la loro effettuazione unitamente al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione ovvero ad addetto da questi incaricato, presente nell'unità produttiva. In presenza di situazioni di oggettiva gravità ed emergenza, fermo restando l'obbligo del preavviso alla Direzione aziendale, il R.L.S.S.A., in caso di dichiarato impedimento della stessa Direzione aziendale, potrà effettuare da solo la visita al luogo di lavoro interessato dall'emergenza. Le visite avranno luogo compatibilmente con le esigenze produttive e nel rispetto delle limitazioni previste dalla legge (es. art. 339 DPR 547/55).

B) 1. Le parti convengono sulla necessità di evitare, correggere ed eliminare le condizioni ambientali nocive o insalubri e, a tal fine, per quanto riguarda i valori-limite dei fattori di nocività di origine chimica, fisica e biologica fanno riferimento ai livelli previsti dalle norme nazionali, comunitarie ovvero, in assenza di dette norme, dalle tabelle dell'American Conference of Government Industrial Hygienists nella traduzione del testo in lingua inglese a cura dell'Associazione Italiana degli Igienisti Industriali.

2. Potrà essere affidata ai servizi di igiene ambientale e medicina del lavoro delle Aziende Sanitarie Locali di cui all'art. 14 legge 833/1978, o ad Istituti o Enti qualificati di diritto pubblico scelti di comune accordo tra Direzione aziendale e R.L.S.S.A. (Rappresentante dei

Handwritten signatures and initials:
- Top left: *W*
- Middle left: *Storali*
- Middle: *Se*
- Middle right: *F. P. U. C.*
- Far right: *Storali*

Lavoratori della Sicurezza Salute ed Ambiente) le rilevazioni ambientali dei fattori di rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

- Gli oneri per il complesso degli interventi degli Enti qualificati di diritto pubblico scelti di comune accordo tra Direzione aziendale e R.L.S.S.A. sono a carico dell'azienda.
 - Il personale di detti Istituti o Enti sarà vincolato al segreto sulle tecnologie e sulle tecniche di produzione di cui può venire a conoscenza nello svolgimento dei compiti affidatigli.
 - Le rilevazioni avverranno di regola ad intervalli non superiori a 24 mesi dalle conclusioni delle precedenti o in occasione di modifiche del processo produttivo ai fini della sicurezza e della salute dei lavoratori e comunque in relazione all'evoluzione o all'insorgenza di nuovi rischi.
 - I risultati delle rilevazioni di cui sopra, unitamente ai dati degli infortuni, su richiesta del R.L.S.S.A o delle R.S.U., formerà oggetto di esame congiunto nel corso di apposito incontro con la Direzione aziendale. Al suddetto incontro potranno prendere parte anche tecnici che hanno effettuato le rilevazioni.
3. I risultati delle rilevazioni ambientali dei fattori di rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori - fermo restando quanto previsto dall'art. 2105 c.c. - saranno inseriti nel documento sulla valutazione dei rischi di cui al secondo comma, dell'art. 4, D.Lgs. 626/1994 e s.m.e i., conservato in stabilimento a cura della Direzione per consultazione e fornito in copia su richiesta del R.L.S.S.A.
 4. Le Aziende raccoglieranno le statistiche afferenti le assenze, per reparti di lavoro, dovute ad infortunio, malattia o malattia professionale, insieme al registro aziendale degli infortuni di cui all'art. 403 DPR 547/1955, saranno conservati in stabilimento a cura della Direzione per consultazione e forniti in copia su richiesta del R.L.S.S.A.
 5. I lavoratori saranno sottoposti alle visite mediche preventive e periodiche previste dalle leggi, nonché a quelle che si ritenessero obiettivamente necessarie a seguito dei risultati delle rilevazioni ambientali dei fattori di rischio. Dei risultati degli accertamenti clinici e strumentali effettuati sarà data notizia al R.L.S.S.A in forma anonima collettiva e per suo tramite alle R.S.U.. Gli accertamenti medico-radiografici saranno affidati ad Istituti o Enti qualificati di diritto pubblico e/o ad Istituti o medici specialisti abilitati, scelti di comune accordo tra Direzione aziendale e R.L.S.S.A.. Ove dette visite evidenziassero la necessità di accertamenti specialistici o radiografici, questi saranno effettuati a carico dei competenti Istituti assicurativi e previdenziali.
 6. Viene istituita la cartella sanitaria e di rischio del lavoratore, custodita dall'Azienda presso l'unità produttiva che ne consegna copia al lavoratore al momento della risoluzione del rapporto di lavoro o quando lo stesso ne fa richiesta, sul quale saranno registrati i risultati degli accertamenti di cui sopra nonché i dati di:
 - eventuali visite di assunzione;
 - visite periodiche effettuate dall'Azienda per obbligo di legge;
 - controlli effettuati dai servizi ispettivi degli Istituti previdenziali a norma del secondo comma dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300;
 - visite di idoneità effettuate da Enti pubblici o da Istituti specializzati di diritto pubblico a norma del terzo comma dell'art. 5 della legge 20 maggio 1970 n. 300;
 - infortuni sul lavoro;
 - assenze per malattia ed infortunio.
 7. Per l'igiene sul lavoro e la prevenzione infortuni si fa riferimento alle norme generali e ai regolamenti speciali che disciplinano tale materia, in particolare per quanto riguarda la fornitura dei dispositivi di protezione individuale e collettiva, l'approvvigionamento dell'acqua potabile negli stabilimenti, l'istituzione di bagni, docce e spogliatoi.
 8. Le Aziende provvedono e assicurano nell'ambito delle unità produttive, ivi comprese le miniere e le cave, che ciascun lavoratore riceva un'adeguata formazione e informazione non inferiore a quella prevista dagli artt. 21 e 22 D.lgs. 626/94 s.m.ei. con l'ausilio, se del caso, di appositi supporti a stampa:

fu.

Paolo Severi

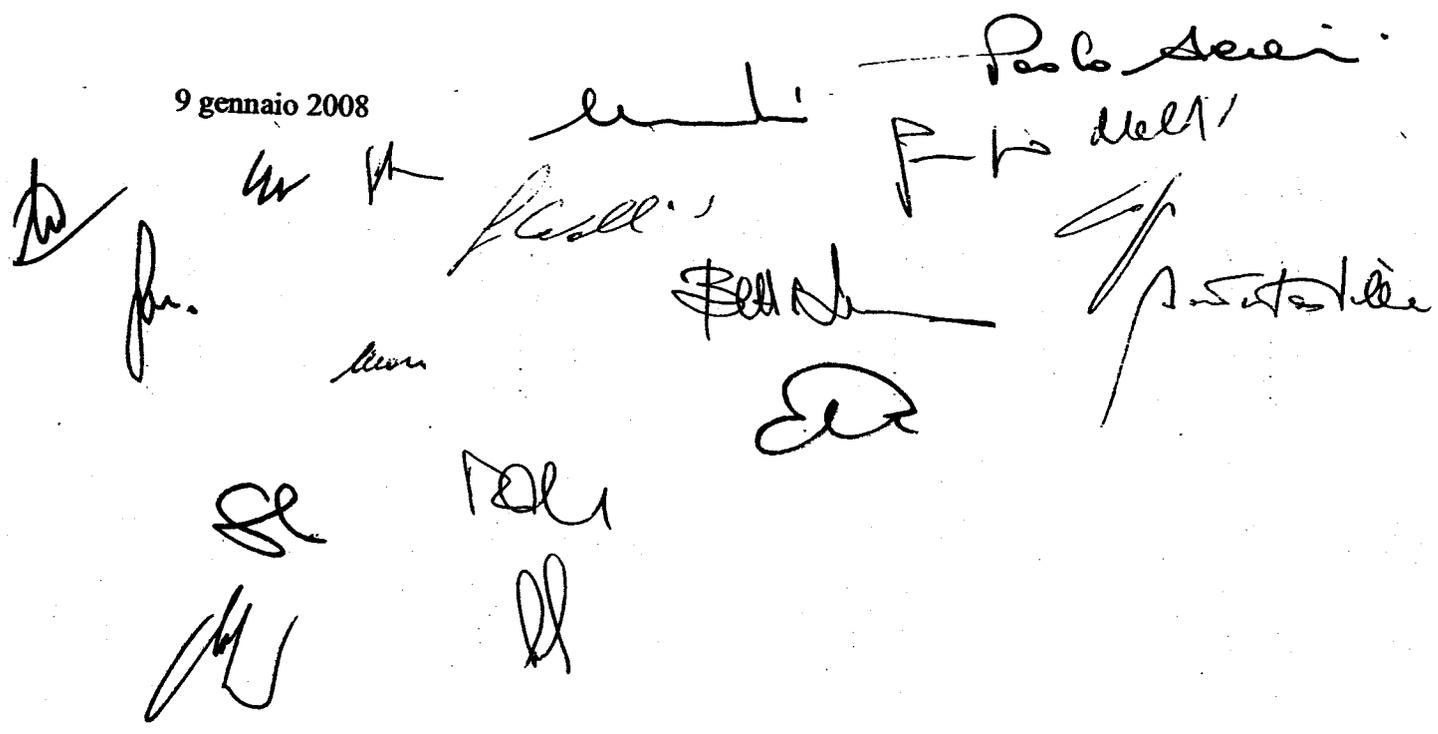
Rad *Se* *F. Severi* *Bili*

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

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

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

9 gennaio 2008


 A collection of approximately 15 handwritten signatures in black ink, scattered across the lower half of the page. Some signatures are more legible than others, but they appear to be the names of the representatives mentioned in the text above.

Art. Orario di lavoro

1. Orario di lavoro settimanale - Flessibilità

A)

(...)
omissis
(...)

Dichiarazione a verbale

Ferme restando le disposizioni di legge e di contratto in materia di orario di lavoro con riferimento agli accordi sulle strutture di orario presenti in azienda per i lavoratori a turno, le parti convengono, ai sensi dell'art.17, commi 1, 3 e 4 del D.Lgs. 66/2003, che la gestione della compatibilità delle esigenze tecnico - produttive e dei lavoratori interessati, e quanto disposto dagli artt. 7 e 9 del D.Lgs. 66/2003, potrà avvenire con accordi conclusi al secondo livello di contrattazione tra Direzione Aziendale, RSU congiuntamente alle OO.SS. territoriali, ai sensi dell'art. 3 A.I. 23 luglio 1993 e art. 1 comma b) vigente CCNL, da depositarsi presso il C.P.N.

1/1

(...)
omissis
(...)

4) Banca ore

E' istituita una Banca ore individuale operante dal 1.1.2000 in cui confluiscono, al 1° gennaio di ogni anno, i permessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione relativi a:
- le ore a fronte delle ex festività di cui al punto 4) del presente articolo;
- le riduzioni dell'orario di lavoro previste;
- eventuali ore di prestazioni straordinarie di cui al Chiarimento a verbale n.3) del pt.1, lett.A del presente articolo.
I permessi confluiti nella Banca ore individuale saranno fruiti da parte del lavoratore entro l'anno successivo previo preavviso di 5 2 giorni e compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative aziendali.

(...)
omissis
(...)

Resta comunque inteso che le caratteristiche eventualmente individuate, non potranno essere utilizzate per supplire le carenze di organico e/o organizzative

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signature on the right margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom]

Art.28 Lavoro a tempo parziale

Le parti convengono che i rapporti di lavoro a tempo parziale, disciplinati dal D.Lgs.n. 61/2000 e successive modifiche ed integrazioni, **nonchè dalla L.247/2007**, dovranno corrispondere ed essere funzionali ad esigenze di flessibilità della forza lavoro, essere compatibili con l'organizzazione del processo produttivo e diretti, nel contempo, a cogliere esigenze individuali dei lavoratori. Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro, a tempo indeterminato o determinato, prestato con un orario ridotto rispetto a quello stabilito dall'art. 33 del presente contratto.

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

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

Il rapporto di lavoro a tempo parziale potrà essere attuato con riferimento a tutti i giorni lavorativi della settimana (part-time orizzontale) nonchè a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno (part-time verticale) ovvero con una combinazione di tali modalità attuative (part-time misto), **nonchè attraverso le cosiddette clausole elastiche e flessibili che potranno essere attuate a livello aziendale, previo accordo tra Direzione Aziendale ed RSU assistite dalle rispettive Associazioni di categoria a livello territoriale.**

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

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

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

Il part-time reversibile potrà essere concesso :

- alla lavoratrice madre, fino ai tre anni del bambino;
- per entrambi i genitori, per un massimo di due anni, nei casi di cura di cui al primo comma dell'art.2 DM 278/2000.

Con riferimento alle norme di legge in materia di tempo parziale, le parti riconoscono che, a fronte di specifiche esigenze organizzative e/o produttive e nei casi e nei limiti delle disposizioni, di cui all'art. 33 (orario di lavoro-lett.A) del presente contratto, previste per i lavoratori a tempo pieno, l'Azienda potrà richiedere ai lavoratori a tempo parziale prestazioni eccedenti l'orario di lavoro concordato, sempreché dette prestazioni abbiano carattere eccezionale e trovino giustificazione in ragioni obiettive e non permanenti.

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

Zdr

Seg. Soc. B

Paolo...

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

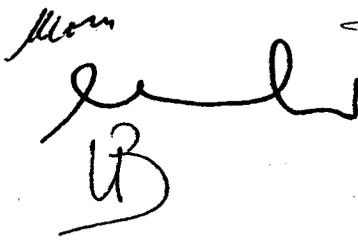
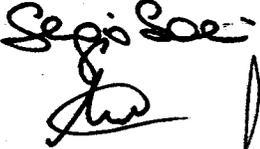
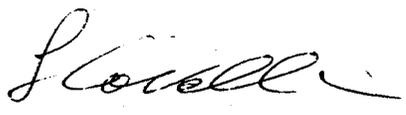
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Art. 46. Giorni festivi

L'ultimo comma viene così modificato:

A partire dall'anno 2008 ai lavoratori di categoria impiegatizia saranno lasciate libere, nelle vigile delle festività di Capodanno e di Natale, le ore pomeridiane.

W for  Mon  Paul 
 Segretario   
   
 
 

Art. 51 Mensa

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

Pertanto, nelle unità produttive, comprese le sedi centrali, con almeno 125 100 dipendenti, le Direzioni e le R.S.U. si incontreranno al fine sopra indicato, tenendo conto delle situazioni obiettive nelle singole unità produttive quali, ad esempio, la distanza dallo stabilimento rispetto alla residenza della prevalenza dei lavoratori, il rapporto tra maestranze in forza e lavoratori che utilizzino il servizio ecc.

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

In tutti gli stabilimenti ove sarà istituita la mensa, al lavoratore che non partecipi alla medesima per cause dipendenti dalle esigenze di servizio o da accertati motivi di salute verrà corrisposta una indennità sostitutiva nella misura di € 0,06 per ogni giorno di presenza.

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

Agli addetti del settore cemento, appartenenti ad unità con meno di 125 100 dipendenti, sarà riconosciuta una indennità sostitutiva di mensa per ogni giorno di presenza in misura percentuale dell'indennità aziendale erogata ai lavoratori appartenenti ad unità produttive con più di 125 100 addetti.

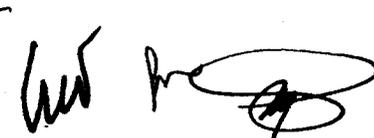
Segretario
 [Handwritten signatures and initials including: B, J, P, M, L, P, S, D, R, F, G, H, I, K, L, M, N, O, P, Q, R, S, T, U, V, W, X, Y, Z, AA, AB, AC, AD, AE, AF, AG, AH, AI, AJ, AK, AL, AM, AN, AO, AP, AQ, AR, AS, AT, AU, AV, AW, AX, AY, AZ, BA, BB, BC, BD, BE, BF, BG, BH, BI, BJ, BK, BL, BM, BN, BO, BP, BQ, BR, BS, BT, BU, BV, BW, BX, BY, BZ, CA, CB, CC, CD, CE, CF, CG, CH, CI, CJ, CK, CL, CM, CN, CO, CP, CQ, CR, CS, CT, CU, CV, CW, CX, CY, CZ, DA, DB, DC, DD, DE, DF, DG, DH, DI, DJ, DK, DL, DM, DN, DO, DP, DQ, DR, DS, DT, DU, DV, DW, DX, DY, DZ, EA, EB, EC, ED, EE, EF, EG, EH, EI, EJ, EK, EL, EM, EN, EO, EP, EQ, ER, ES, ET, EU, EV, EW, EX, EY, EZ, FA, FB, FC, FD, FE, FF, FG, FH, FI, FJ, FK, FL, FM, FN, FO, FP, FQ, FR, FS, FT, FU, FV, FW, FX, FY, FZ, GA, GB, GC, GD, GE, GF, GG, GH, GI, GJ, GK, GL, GM, GN, GO, GP, GQ, GR, GS, GT, GU, GV, GW, GX, GY, GZ, HA, HB, HC, HD, HE, HF, HG, HH, HI, HJ, HK, HL, HM, HN, HO, HP, HQ, HR, HS, HT, HU, HV, HW, HX, HY, HZ, IA, IB, IC, ID, IE, IF, IG, IH, II, IJ, IK, IL, IM, IN, IO, IP, IQ, IR, IS, IT, IU, IV, IW, IX, IY, IZ, JA, JB, JC, JD, JE, JF, JG, JH, JI, JJ, JK, JL, JM, JN, JO, JP, JQ, JR, JS, JT, JU, JV, JW, JX, JY, JZ, KA, KB, KC, KD, KE, KF, KG, KH, KI, KJ, KK, KL, KM, KN, KO, KP, KQ, KR, KS, KT, KU, KV, KW, KX, KY, KZ, LA, LB, LC, LD, LE, LF, LG, LH, LI, LJ, LK, LL, LM, LN, LO, LP, LQ, LR, LS, LT, LU, LV, LW, LX, LY, LZ, MA, MB, MC, MD, ME, MF, MG, MH, MI, MJ, MK, ML, MM, MN, MO, MP, MQ, MR, MS, MT, MU, MV, MW, MX, MY, MZ, NA, NB, NC, ND, NE, NF, NG, NH, NI, NJ, NK, NL, NM, NN, NO, NP, NQ, NR, NS, NT, NU, NV, NW, NX, NY, NZ, OA, OB, OC, OD, OE, OF, OG, OH, OI, OJ, OK, OL, OM, ON, OO, OP, OQ, OR, OS, OT, OU, OV, OW, OX, OY, OZ, PA, PB, PC, PD, PE, PF, PG, PH, PI, PJ, PK, PL, PM, PN, PO, PP, PQ, PR, PS, PT, PU, PV, PW, PX, PY, PZ, QA, QB, QC, QD, QE, QF, QG, QH, QI, QJ, QK, QL, QM, QN, QO, QP, QQ, QR, QS, QT, QU, QV, QW, QX, QY, QZ, RA, RB, RC, RD, RE, RF, RG, RH, RI, RJ, RK, RL, RM, RN, RO, RP, RQ, RR, RS, RT, RU, RV, RW, RX, RY, RZ, SA, SB, SC, SD, SE, SF, SG, SH, SI, SJ, SK, SL, SM, SN, SO, SP, SQ, SR, SS, ST, SU, SV, SW, SX, SY, SZ, TA, TB, TC, TD, TE, TF, TG, TH, TI, TJ, TK, TL, TM, TN, TO, TP, TQ, TR, TS, TT, TU, TV, TW, TX, TY, TZ, UA, UB, UC, UD, UE, UF, UG, UH, UI, UJ, UK, UL, UM, UN, UO, UP, UQ, UR, US, UT, UY, UZ, VA, VB, VC, VD, VE, VF, VG, VH, VI, VJ, VK, VL, VM, VN, VO, VP, VQ, VR, VS, VT, VU, VV, VW, VX, VY, VZ, WA, WB, WC, WD, WE, WF, WG, WH, WI, WJ, WK, WL, WM, WN, WO, WP, WQ, WR, WS, WT, WU, WV, WW, WX, WY, WZ, XA, XB, XC, XD, XE, XF, XG, XH, XI, XJ, XK, XL, XM, XN, XO, XP, XQ, XR, XS, XT, XU, XV, XW, XX, XY, XZ, YA, YB, YC, YD, YE, YF, YG, YH, YI, YJ, YK, YL, YM, YN, YO, YP, YQ, YR, YS, YT, YU, YV, YW, YX, YY, YZ, ZA, ZB, ZC, ZD, ZE, ZF, ZG, ZH, ZI, ZJ, ZK, ZL, ZM, ZN, ZO, ZP, ZQ, ZR, ZS, ZT, ZU, ZV, ZW, ZX, ZY, ZZ]

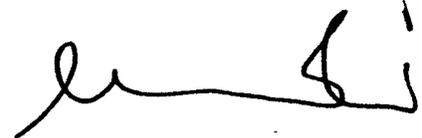
Art. 57 Gravidenza e puerperio Tutela delle lavoratrici madri

Per la tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri si applicano le relative norme in vigore ed in particolare quelle di cui al D.Lgs. 151/2001.

A fare data dal 1/2/08 la lavoratrice riceverà inoltre un trattamento di assistenza, ad integrazione di quello di legge, fino al raggiungimento del 100% della retribuzione mensile di fatto netta per l'assenza obbligatoria di cui all'art. 22, 1° comma del decreto di cui sopra.

L'assenza per maternità, nei limiti del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti legali e contrattuali.




Sept Sec










Art. 74 Premio di anzianità

A decorrere dal 1 marzo 2004 è istituito un premio di anzianità da riconoscere ai lavoratori appartenenti alla categoria di operaio che abbiano maturato complessivamente, anche in livelli e aree professionali diverse, presso la stessa Azienda – salvo quanto disposto dal penultimo comma dell'art.56 (trasferimenti) – i quindici anni di anzianità di servizio.

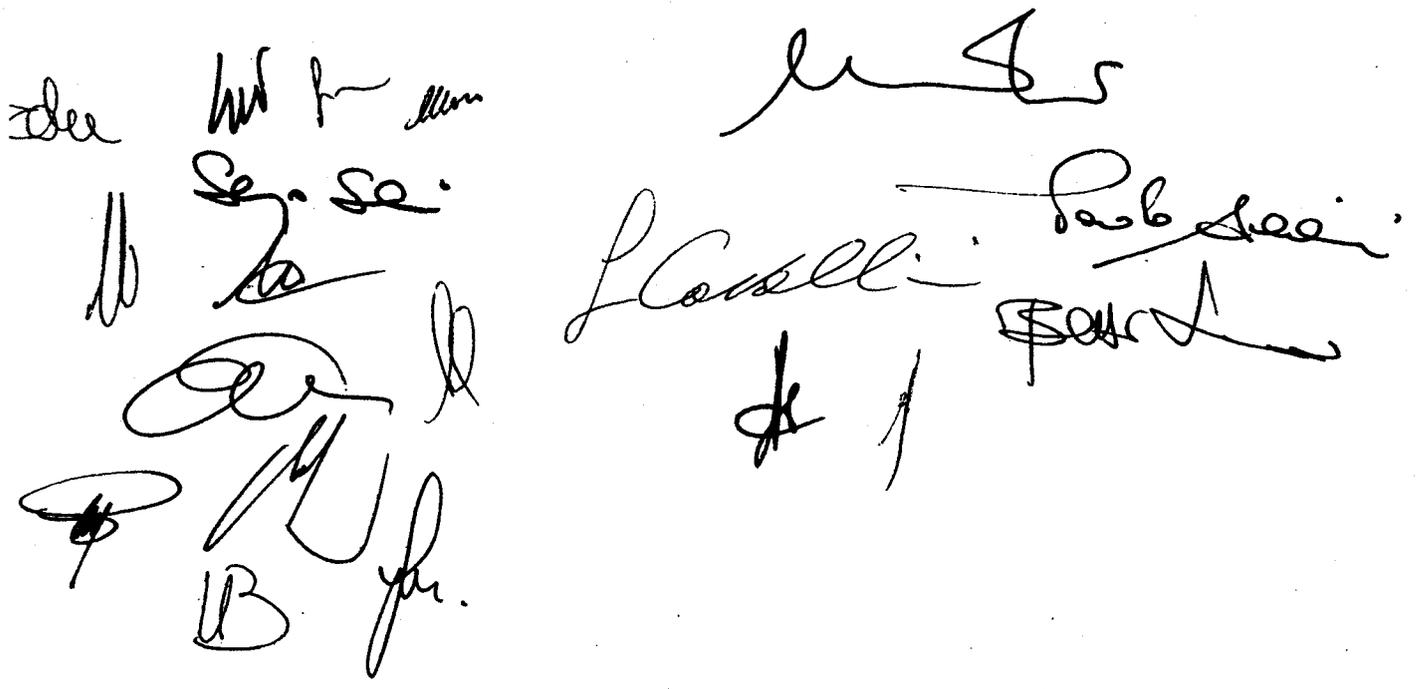
Tale premio, ~~da corrispondere~~ sarà corrisposto il mese successivo al compimento del 15° anno di anzianità; e sarà pari alla retribuzione mensile (minimo tabellare, eventuale superminimo, ex indennità di contingenza ed eventuali scatti periodici di anzianità). ~~e, A scelta del lavoratore, da rendere nota all'azienda entro il mese di compimento della maturazione del diritto, potrà essere, sarà versato al Fondo Pensione Concreto ovvero aggiunto al TFR. Il versamento al Fondo Pensione Concreto potrà essere effettuato in due rate di pari importo di cui la prima nell'anno di maturazione del premio e la seconda nell'anno successivo~~

Nei casi in cui sia intervenuta risoluzione del rapporto di lavoro, è computabile, agli effetti della maturazione al diritto al premio di anzianità, anche il periodo di tempo trascorso in servizio presso la stessa Azienda prima della detta risoluzione, sempre che l'interruzione sia dovuta o al servizio militare di leva (qualora il lavoratore si sia ripresentato in tempo utile dopo il servizio stesso) o non abbia avuto durata superiore ad un anno se dovuta ad altra causa; è ferma in ogni caso la non computabilità del suddetto periodo di assenza dal lavoro.

Ai lavoratori appartenenti alla categoria di ~~operaio~~ operaia in forza al 1.3.2004 sarà riconosciuto, ai fini della maturazione del premio, il 50% ~~100%~~ dell'anzianità di servizio maturata alla data del 29 febbraio 2004.

Dichiarazione comune

Le parti si danno reciprocamente atto che le disposizioni di cui sopra non si cumulano con diversi trattamenti già previsti allo stesso titolo a livello aziendale ferme restando, ove esistenti, eventuali condizioni di miglior favore.



 The bottom section of the document contains several handwritten signatures and initials. On the left side, there are several distinct signatures, including one that appears to be 'Sev. Se.' and another with the initials 'B'. In the center, there is a large signature that looks like 'L. Cavalli'. On the right side, there is a signature that appears to be 'Rob. Scari' and another signature below it. There are also some smaller initials and marks scattered throughout this section.

**FERIE (nuovo articolo in disciplina comune - ex artt.76,82,91)
Ripartire art.91**

Il lavoratore ha diritto, per ogni anno di servizio ad un periodo di riposo, con decorrenza della retribuzione globale di fatto (1) pari a:

- Per anzianità fino a 15 anni: 4 settimane
- Per anzianità oltre 15 anni: 4 settimane e 2 giorni (vedi Norme transitorie).

"Omissis"

Norme transitorie

**1) Per i lavoratori appartenenti alla categoria operaia, la maturazione eccedente le 4 settimane in base alla normativa di cui sopra, troverà applicazione come segue:
dal 1° gennaio 2009: 1 giorno;
dal 1° gennaio 2011: 1 giorno.**

**2) Per i lavoratori appartenenti alla categoria intermedia - fermo restando che per il calcolo dell'anzianità pregressa, agli effetti del presente articolo, si fa riferimento a quanto stabilito dall'art.30 (passaggi di categoria) - la maturazione eccedente le 4 settimane in base alla normativa di cui sopra, troverà applicazione come segue:
dal 1° gennaio 2009: 1 giorno;**

Edis
hw *in* *LB* *Mon* *[Signature]*
Sepi Sa *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*
[Signature] *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*
[Signature] *[Signature]*
[Signature]

Art. 44 Aumenti retributivi e nuovi minimi tabellari contrattuali

I minimi tabellari contrattuali in vigore al 30 settembre 2007 sono incrementati, a partire dalle date sottoindicate, dei seguenti importi lordi mensili:

AUMENTI RETRIBUTIVI					
Area professionale	Livelli	dall'1/02/08 (euro/mese)	dall'1/01/09 (euro/mese)	dall'1/09/09 (euro/mese)	Parametri
Area direttiva	3°	75,00	52,50	33,00	210
	2°	67,14	47,00	29,54	188
	1°	61,43	43,00	27,03	172
Area concettuale	3°	58,21	40,75	25,61	163
	2°	56,07	39,25	24,67	157
	1°	53,21	37,25	23,41	149
Area specialistica	3°	50,00	35,00	22,00	140
	2°	47,86	33,50	21,06	134
	1°	46,07	32,25	20,27	129
Area qualificata	2°	43,21	30,25	19,01	121
	1°	41,43	29,00	18,23	116
Area esecutiva	1°	35,71	25,00	15,71	100

Pertanto, i minimi tabellari mensili relativi a ciascun livello, e valevoli per tutti i settori alle date sopra indicate, sono quelli di cui alla seguente tabella

Tabelle dei minimi mensili contrattuali dal 1° febbraio 2008 al 31 dicembre 2009					
Area professionale	Livelli	dall'1/02/08 (euro/mese)	dall'1/01/09 (euro/mese)	dall'1/09/09 (euro/mese)	Parametri
Area direttiva	3°	1355,73	1408,23	1441,23	210
	2°	1213,70	1260,70	1290,24	188
	1°	1110,41	1153,41	1180,44	172
Area concettuale	3°	1052,30	1093,05	1118,66	163
	2°	1013,57	1052,82	1077,49	157
	1°	961,92	999,17	1022,58	149
Area specialistica	3°	903,82	938,82	960,82	140
	2°	865,09	898,59	919,65	134
	1°	832,80	865,05	885,32	129
Area qualificata	2°	781,15	811,40	830,41	121
	1°	748,88	777,88	796,11	116
Area esecutiva	1°	647,13	672,13	687,84	100

non

B

Handwritten signatures and notes at the bottom left, including 'Sepp' and 'Ser'.

(...) Omissis (...)

Handwritten signatures and notes at the bottom right.

Vertical handwritten notes on the right side of the second table, including 'Tabella' and other illegible text.

UNA TANTUM

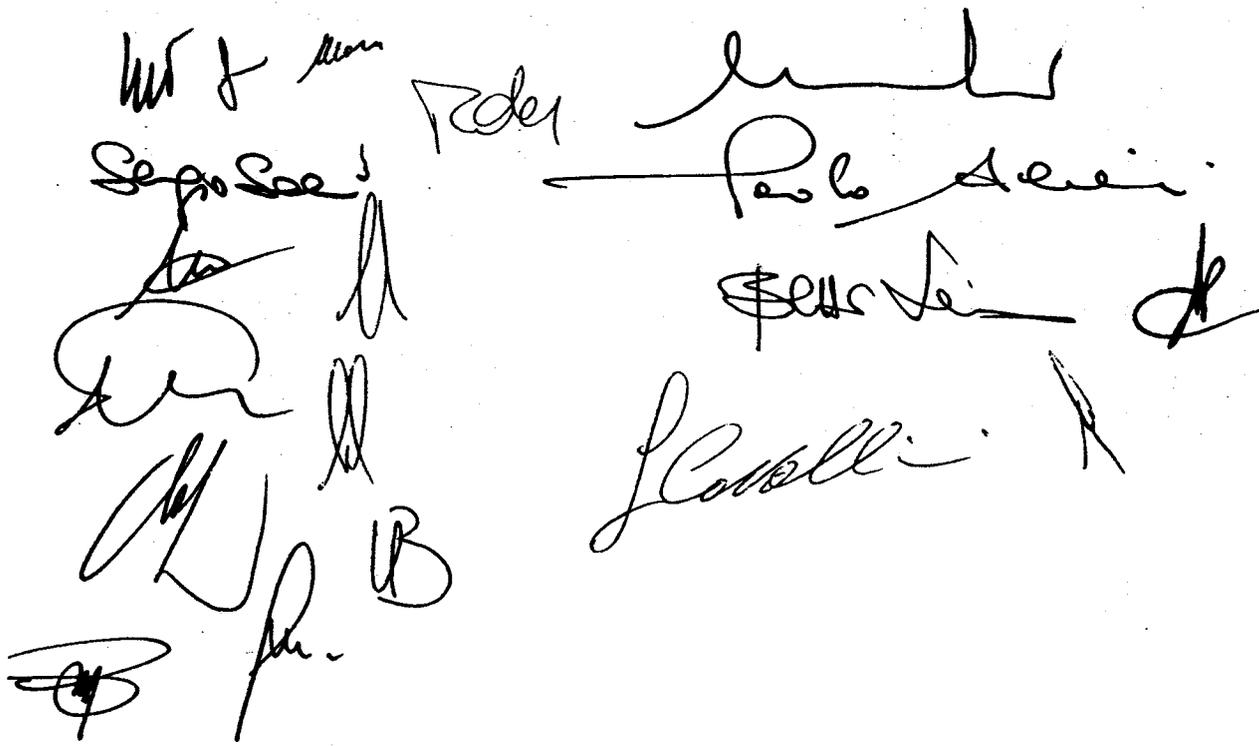
Ai lavoratori in forza alla data di stipula del presente accordo di rinnovo contrattuale sarà corrisposto con la retribuzione del mese di febbraio 2008 un importo forfettario "una tantum" di € 200,00 lordi suddivisibili in quote mensili in relazione alla durata del rapporto di lavoro nel periodo 1° ottobre 2007/31 gennaio 2008. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero.

L'importo della *una tantum* 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.

Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'art.2120 cc, l'*una tantum* è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Le giornate di assenza dal lavoro per malattia, infortunio e congedo matrimoniale, intervenute nel periodo 1°ottobre 2007/31 gennaio 2008, con pagamento di indennità a carico dell'istituto competente e di integrazione a carico delle aziende saranno considerate utili ai fini dell'importo di cui sopra.

Ai lavoratori che nel periodo 1°ottobre 2007/31 gennaio 2008 abbiano fruito di trattamenti di CIG, di riduzione dell'orario di lavoro per contratti di solidarietà e/o di altre prestazioni economiche previdenziali, l'importo dell'*una tantum* sarà corrisposto secondo le disposizioni vigenti in materia.


 A collection of handwritten signatures and initials in black ink. On the left side, there are several vertical signatures, including one that appears to be 'Sergio...' and another with a large 'B' at the end. In the center, there is a signature that looks like 'L. Corbelli'. On the right side, there are more signatures, including one that clearly reads 'Paolo...' and another with a large 'd' at the end. There are also some initials and scribbles scattered throughout the lower half of the page.

Art. Decorrenza e durata.

Salve le decorrenze particolari previste per singoli istituti, il presente contratto decorre dal 1^ febbraio 2008 ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2011; per la parte economica il primo biennio avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2009.

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

Paolo Serini

Ved. ^{mon} Basso

mt in d

Sepi Serini

to UB

d

to d

Levelli

to

fu

to

QUOTA CONTRIBUZIONE UNA TANTUM

Le aziende, mediante affissione in bacheca da effettuarsi a partire dal 1° giugno 2008 e fino al 30 giugno 2008, comunicheranno che, in occasione del rinnovo del CCNL, i sindacati stipulanti FENEAL FILCA e FILLEA chiedono ai lavoratori non iscritti al sindacato una quota associativa straordinaria di 30 euro da trattenere sulla retribuzione corrisposta nel corso del mese di settembre 2008.

Le aziende distribuiranno insieme alle buste paga corrisposte nel mese di giugno 2008, l'apposito modulo che consente al lavoratore di accettare o rifiutare la richiesta del sindacato e che dovrà essere riconsegnato all'azienda entro il 15 luglio 2008.

Le aziende daranno tempestiva comunicazione tramite le Associazioni Imprenditoriali, alle Organizzazioni Sindacali di FENEAL FILCA e FILLEA territoriali, del numero delle trattenute effettuate.

Le quote trattenute verranno versate dalle aziende sul C/C BANCARIO n. _____
intestato a _____ presso _____ CODICE IBAN ...
(sarà successivamente indicato n.d.r.)

Roma, 19 febbraio 2008.

FEDERMACO *Mora* *Edes*

FENEAL

FILCA

FILLEA

DA FEDERMACO

24

Spett.le
SEGRETARIATO NAZIONALE
FENRAC-UIL
FILCA-CISL
FILCSA-CGIL

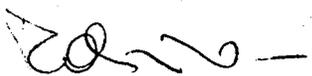
Roma, 19/2/2008

OGGETTO: VERIFICA TECNICA APPLICAZIONE NUOVO
SISTEMA DI INQUADRAMENTO CONTRATTUALI
DAI LAVORATORI

Facciamo seguito alle intere verbali
intercuse in sede osieme, per confermarvi
la disponibilità all'effettuazione delle
verifiche in oggetto.

A tal fine provvederemo alle convocazioni
delle Commissioni Tecniche Pentetiche, in sede
de convocarsi per le vie brevi.

Cordiali saluti.



Alberto Caporali