

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

CCNL
PER LE ATTIVITÀ MINERARIE
19 dicembre 2013

ASSOMINERARIA
FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC-UIL

INDICE

Parti stipulanti	pag.	7
Premessa	pag.	8
Campo di applicazione	pag.	8
Relazioni industriali	pag.	9
RAPPORTI SINDACALI	pag.	19
Art. 1 Rappresentanza sindacale unitaria	pag.	19
Art. 2 Assemblee	pag.	21
Art. 3 Affissioni	pag.	22
Art. 4 Permessi e aspettativa per cariche pubbliche o sindacali	pag.	23
Art. 5 Patronati	pag.	23
Art. 6 Versamento dei contributi sindacali	pag.	24
Art. 7 Relazioni aziendali e conflittualità	pag.	24
Art. 8 Salvaguardia degli impianti	pag.	25
Art. 9 Contrattazione aziendale	pag.	26
PARTE COMUNE	pag.	29
Art. 10 Assunzione	pag.	29
Art. 11 Organizzazione del lavoro	pag.	29
Art. 12 Classificazione professionale unica	pag.	31
Art. 13 Salvaguardia inquadramenti unici aziendali (abolito)	pag.	49
Art. 14 Lavoratori ad alto contenuto professionale	pag.	50
Art. 15 Quadri	pag.	50
Art. 16 Passaggi di qualifica	pag.	51
Art. 17 Minimi di retribuzione	pag.	52
Art. 18 Elemento retributivo specifico per lavoratori di 1° e 2° livello	pag.	53
Art. 19 Indennità di contingenza - EDR	pag.	54
Art. 20 Scatti di anzianità	pag.	55
Art. 21 Passaggi di livello	pag.	55
Art. 22 Orario di lavoro - Flessibilità della prestazione lavorativa	pag.	56
Art. 23 Dichiarazione programmatica delle parti stipulanti	pag.	60
Art. 24 Lavoro straordinario, notturno, festivo e a turno	pag.	60
Art. 25 Mercato del lavoro	pag.	62
Art. 26 Festività	pag.	88
Art. 27 Chiamate fuori orario	pag.	90
Art. 28 Pause	pag.	90
Art. 29 Riposo settimanale	pag.	90
Art. 29/Bis Ferie	pag.	91

Art. 30 Congedo matrimoniale	pag. 92	Art. 11 Gratifica natalizia	pag. 126
Art. 31 Assenze, permessi e brevi congedi	pag. 92	Art. 12 Utensili	pag. 127
Art. 31/Bis Aspettativa	pag. 93	Art. 13 Chiamata e richiamo alle armi	pag. 127
Art. 32 Visite di inventario e visite personali	pag. 93	Art. 14 Trasferte	pag. 128
Art. 33 Diritto allo studio	pag. 93	Art. 15 Permessi di entrata e di uscita	pag. 128
Art. 34 Lavori compiuti in condizioni di particolare disagio	pag. 96	Art. 16 Movimenti irregolari di schede o di medaglie	pag. 128
Art. 35 Trasferimenti	pag. 96	Art. 17 Provvedimenti disciplinari	pag. 127
Art. 36 Indumenti	pag. 97	Art. 18 Multe e sospensioni	pag. 127
Art. 37 Mezzi protettivi	pag. 97	Art. 19 Licenziamento per mancanze	pag. 127
Art. 38 Maternità	pag. 97	Art. 20 Preavviso di licenziamento o di dimissioni	pag. 127
Art. 39 Lavoratori portatori di handicap	pag. 98	Art. 21 Trattamento di fine rapporto per la qualifica operaia	pag. 129
Art. 40 Trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro	pag. 98		
Art. 41 Infortunio sul lavoro e malattie professionali	pag. 102	PARTE INTERMEDI	pag. 131
Art. 42 Indennità di sottosuolo	pag. 104	Art. 1 Criteri di applicazione	pag. 131
Art. 43 Premio fedeli alla miniera	pag. 104	Art. 2 Criteri di inquadramento	pag. 131
Art. 44 Provvidenze varie	pag. 104	Art. 3 Periodo di prova	pag. 131
Art. 45 Ambiente di lavoro	pag. 105	Art. 4 Mutamento temporaneo di mansioni	pag. 132
Art. 46 Disposizioni speciali e regolamento aziendale	pag. 105	Art. 5 Ferie	pag. 132
Art. 47 Reclami e controversie	pag. 113	Art. 6 Preavviso di licenziamento o di dimissioni	pag. 133
Art. 48 Procedura per i provvedimenti disciplinari	pag. 113	Art. 7 Trattamento di fine rapporto	pag. 134
Art. 48/Bis Provvedimenti disciplinari	pag. 114	Art. 8 Rinvio ad altre regolamentazioni	pag. 134
Art. 48/Ter Ammonizioni scritte, multe, sospensioni	pag. 114		
Art. 48/Quater Licenziamento per mancanze	pag. 115	PARTE IMPIEGATI	pag. 136
Art. 49 Accordi interconfederali	pag. 115	Art. 1 Periodo di prova	pag. 136
Art. 50 Inscindibilità delle disposizioni del contratto e condizioni di miglior favore	pag. 116	Art. 2 Cumulo di mansioni	pag. 136
Art. 51 Trattamento di fine rapporto	pag. 116	Art. 3 Mutamento di mansioni	pag. 137
Art. 52 Distribuzione contratto	pag. 117	Art. 4 Ferie	pag. 137
Art. 53 Decorrenza, durata e procedura di rinnovo	pag. 117	Art. 5 Indennità di cassa	pag. 138
		Art. 6 Retribuzione oraria e giornaliera	pag. 138
PARTE OPERAI	pag. 118	Art. 7 Pagamento della retribuzione	pag. 139
Art. 1 Periodo di prova	pag. 118	Art. 8 Tredicesima mensilità	pag. 139
Art. 2 Personale addetto a lavoro discontinuo	pag. 118	Art. 9 Chiamata e richiamo alle armi	pag. 139
Art. 3 Cumulo di mansioni	pag. 118	Art. 10 Trasferte	pag. 140
Art. 4 Mutamento di mansioni	pag. 119	Art. 11 Aspettativa	pag. 141
Art. 5 Riduzioni di lavoro	pag. 119	Art. 12 Doveri dell'impiegato	pag. 141
Art. 6 Sospensioni ed interruzioni del lavoro	pag. 119	Art. 13 Provvedimenti disciplinari	pag. 142
Art. 7 Ferie	pag. 120	Art. 14 Preavviso di licenziamento o di dimissioni	pag. 142
Art. 8 Regolamentazione del lavoro a cottimo	pag. 121	Art. 15 Trattamento di fine rapporto	pag. 143
Art. 9 Corresponsione della retribuzione	pag. 125	Art. 16 Certificato di lavoro	pag. 144
Art. 10 Retribuzione oraria e giornaliera	pag. 126		
		ALLEGATI	pag. 145

Costituzione delle Parti

Addi, 19 dicembre 2013, in Roma alla Via delle Tre Madonne, 20, Roma, presso la Sede di Assomineraria

tra

ASSOMINERARIA, Associazione Italiana per l'industria mineraria e petrolifera, rappresentata dal Presidente dott. Claudio Descalzi, dal Presidente del Settore Minerario prof. Marco Sertorio, dal Consigliere Delegato ing. Mario Porcu, dal Capo Gruppo rag. Fabrizio De Simone, unitamente alla Delegazione Aziendale formata da Michaela Wurm, Floriana Damilano e Maurizio Manzone, assistiti da Giuseppe Venditti, Andrea Ketoff e da Monica Giarda,

e

la **FILCTEM CGIL**, rappresentata dal Segretario Generale Emilio Miceli, dalla Segreteria Nazionale del dipartimento Energia composta da Gabriele Valeri, Mario Di Luca, Mauro Tudino, congiuntamente alla delegazione composta da Bertolla Marco, Carta Francesco, Garau Francesco, Lucetti Marino, Mereo Sandro, Sabatino Rosario, con l'assistenza della Segreteria Confederale della CGIL nella persona della Segretaria Generale Susanna Camusso,

la **FEMCA CISL**, rappresentata dal Segretario Generale Sergio Gigli, dal Segretario Generale Aggiunto Sergio Spiller, dai Segretari Nazionali Antonello Assogna, Gianluca Bianco, Angelo Colombini, Giuseppe Ferrante, Nora Garofalo, dal Segretario di Comparto Bruno Quadrelli, congiuntamente al Comitato Esecutivo Nazionale e assistiti dal Segretario Generale della CISL Raffaele Bonanni,

la **UILTEC UIL**, rappresentata dal Segretario Generale Paolo Pirani, dai Segretari Nazionali Vincenzo Cesare, Rosaria Pucci, Carmelo Prestileo, Riccardo Marcelli, e dai funzionari Daniele Aquilea, assistiti dal Segretario Generale della UIL Luigi Angeletti, unitamente a strutture territoriali ed aziendali,

è stato stipulato il rinnovo del CCNL per le Attività Minerarie del 19 ottobre 2010

PREMESSA

Le Parti confermano la necessità del CCNL per le attività minerarie, la sua specificità e non assimilabilità ad altri settori, in considerazione della particolare natura dell'industria estrattiva, della riconosciuta capacità delle maestranze, della loro localizzazione territoriale, della specificità della loro attività, dell'alto grado di specializzazione raggiunto dalle Aziende, della necessità per il Paese di una produzione nazionale di materie prime, e dichiarano le volontà di un impegno comune teso a riaffermare una nuova cultura di settore, attivandosi per l'adozione di un nuovo corso di politica industriale, anche in considerazione dell'appartenenza alla UE.

Le Parti convengono sulla necessità di avviare un'iniziativa congiunta finalizzata a valorizzare in tutte le sue componenti l'insieme delle attività produttive oggetto di regolamentazione del presente contratto.

Per fare ciò Assomineraria e Fulc daranno vita, a partire dalla data di stipula del rinnovo del CCNL, in sede di Osservatorio Nazionale, ad una ricerca riguardante l'individuazione dell'applicazione dell'area contrattuale delle specifiche attività merceologiche, la loro dislocazione, la dimensione occupazionale, le caratteristiche tecnologiche e di mercato, e le modalità di utilizzo dei contratti di lavoro in funzione delle flessibilità in esso contenute.

Tale ricerca dovrà esaurirsi entro il secondo anno di vigenza del contratto. Inoltre, al termine della ricerca, le Parti si incontreranno per valutare eventuali nuove prospettive riferite all'area contrattuale e le iniziative da attuare anche nei confronti del territorio e delle istituzioni sia locali che nazionali.

CAMPO DI APPLICAZIONE

Il presente contratto collettivo si applica ai lavoratori addetti alle miniere, cave e saline, agli impianti minerallurgici ed agli impianti metallurgici per la produzione dei metalli e dei metalloidi (piombo, zinco, mercurio, antimonio, zolfo, ecc.) di tutto il territorio nazionale.

Si applica altresì ai lavoratori addetti alle attività di dismissione e recupero di miniere, cave e saline, ivi inclusa la gestione residuale connessa a detti siti.

La presente regolamentazione non si applica ai lavoratori dipendenti da Aziende esercenti l'estrazione di metano e petrolio e le cave di materiali da costruzione (marmi, graniti e altre pietre da taglio, pietre in rottami, pietrisco, ghiaia e sabbia).

RELAZIONI INDUSTRIALI

WELFARE E CLASSIFICAZIONE

Viene istituita una Commissione Paritetica in materia di Welfare e nuovo impianto classificatorio; tale Commissione dovrà terminare i lavori entro 12 mesi.

1) OSSERVATORIO NAZIONALE

Nell'ambito delle valutazioni di cui in premessa le Parti, al fine di realizzare un valido monitoraggio dell'andamento evolutivo del settore decidono di costituire a livello nazionale un Osservatorio. L'Osservatorio - ferme restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori - analizzerà e valuterà, con la periodicità richiesta dai problemi in discussione, le questioni suscettibili di avere incidenza sulla situazione complessiva del settore, al fine di individuare con il massimo anticipo possibile le occasioni di sviluppo e di realizzare le condizioni per favorirlo nonché di individuare i punti di debolezza, per verificarne le possibilità di superamento.

Gli studi e le analisi svolti dalle Parti all'Osservatorio nazionale potranno essere preparatori e propedeutici anche all'attività negoziale delle Parti.

Viene istituita l'anagrafe degli RLS ed una banca dati di ordine statistico riguardante incidenti e infortuni di settore.

In particolare a livello nazionale e territoriale sarà oggetto di esame congiunto delle Parti quanto segue:

- monitoraggio dell'andamento evolutivo generale del settore estrattivo;
- analisi del contesto delle norme nazionali, compresi gli aspetti fiscali e procedurali, formulando proposte di carattere generale;
- analisi del contesto produttivo nazionale ed il conseguente fabbisogno di materie prime, in relazione alla possibilità di sviluppo delle imprese italiane all'estero, formulando proposte da sottoporre alle Autorità competenti;
- analisi dei dati produttivi qualitativi e quantitativi, utilizzo degli impianti, appalti, investimenti in ricerca e sviluppo, andamento dell'occupazione, realizzazione di margini di competitività e produttività;
- evoluzione complessiva del CCNL e la sua adeguatezza alle modificazioni del sistema produttivo e del quadro legislativo, proponendo soluzioni innovative che potranno anche essere adottate in vigenza contrattuale;

- valutazione dell'andamento delle politiche degli orari di lavoro, della formazione e della salvaguardia della sicurezza adottate negli altri Paesi UE, con particolare riferimento al settore estrattivo;
- valutazione di iniziative per l'orientamento della contrattazione del premio di risultato secondo lo spirito originario del protocollo 23 luglio 1993, proponendo al riguardo iniziative congiunte;
- analisi delle innovazioni tecnologiche e delle sinergie produttive intervenute nel sistema estrattivo nazionale, anche con particolare riferimento all'occupazione complessiva nel settore;
- approfondimento delle tematiche della sicurezza e dell'ambiente in riferimento all'evoluzione delle normative nazionali e comunitarie;
- approfondimento delle opportunità operative finanziabili nel settore della ricerca mineraria, nel convincimento che la ricerca costituisce la premessa imprescindibile per lo sviluppo del settore.

Tale Osservatorio sarà costituito in forma paritetica da rappresentanti nominati da ASSOMINERARIA e dalla FULC Nazionale; per particolari argomenti potranno partecipare esperti di riconosciuta capacità ed esperienza e rappresentanti dell'Amministrazione. Le riunioni si dovranno tenere con cadenza almeno annuale, salvo eventi di eccezionale rilevanza.

Nell'ambito dell'Osservatorio saranno previste sezioni specifiche che tratteranno di:

A) Prevenzione, Salute, Sicurezza, Ambiente

Inteso che la sede locale è la più appropriata per trattare le questioni legate ad ambiente e sicurezza, viene comunque riconfermato il comune forte impegno per la massima sicurezza sul lavoro e la compatibilità ambientale. Gli approfondimenti richiesti dai temi in esame perseguiranno, tra gli altri, i seguenti obiettivi:

- promuovere, presso le Autorità competenti, iniziative finalizzate a superare i vincoli amministrativi non giustificati e a favorire lo sviluppo sostenibile;
- individuare, in materia di procedure amministrative concernenti l'ambiente e la sicurezza nonché in materia di infortuni sul lavoro e malattie, elementi e proposte da fornire alle rispettive Confederazioni con riferimento all'esigenza di sostituire approcci di natura burocratica con criteri di obiettiva responsabilizzazione;
- migliorare ed intensificare l'azione di orientamento delle imprese, dei RLS, delle RSU e dei lavoratori verso criteri di gestione delle problematiche ambientali e della sicurezza sul lavoro improntati alla partecipazione;

- predisporre congiuntamente linee guida e moduli formativi adeguati alle peculiarità settoriali ed alle necessità aziendali; in particolare sugli obblighi previsti nella definizione del DSS (e/o DSS coordinato) di cui al D.Lgs. 624/96 e 81/2008;
- analizzare il rispetto delle normative per la tutela dell'ambiente e della sicurezza da parte delle imprese estrattive, al fine di promuovere iniziative congiunte nei confronti delle istituzioni competenti.

La realizzazione degli obiettivi indicati viene attuata mediante lo svolgimento delle seguenti attività:

- confrontare i reciproci orientamenti a fronte dell'evoluzione della normativa nazionale e comunitaria sull'ambiente e la sicurezza, individuando eventuali proposte da sottoporre alle autorità competenti; in particolare nel caso di problematiche attinenti siti produttivi caratterizzati dalla presenza di imprese di appalto, di concerto con le strutture sindacali e imprenditoriali interessate, a livello territoriale saranno ricercati adeguati livelli di coordinamento per l'attuazione di misure di prevenzione, sicurezza e protezione comuni;
- realizzare la mutua informazione e valutazione delle iniziative delle Parti in materia di ambiente e sicurezza;
- seguire l'evoluzione delle condizioni ambientali e della sicurezza del settore; con particolare riguardo per le problematiche connesse ad eventuali programmi di risanamento, delocalizzazione, ristrutturazione e trasformazione e dismissione di impianti e miniere che assumano particolare rilevanza;
- individuare proposte comuni per facilitare la gestione degli adempimenti richiesti dalla legge;
- aggiornare, alla luce dell'esperienza realizzata dalle innovazioni normative intervenute, di specifiche esigenze emerse per le attività che presentano rischio di incidenti rilevante, le linee guida per la formazione dei RLS;
- monitorare le iniziative di formazione in materia di ambiente e sicurezza realizzate dalle imprese, sia con riferimento ai RLS, sia con riferimento ai lavoratori, al fine di valutarne la congruità e la corrispondenza con le linee guida predisposte dall'Osservatorio. A tal fine potrà essere ricercata la collaborazione delle strutture Imprenditoriali e Sindacali territoriali.

B) Formazione

A valle di quanto sarà concordemente definito a livello nazionale, le articolazioni locali dell'Osservatorio, per la vicinanza con le strutture operative,

potranno meglio verificare l'attuazione dell'aspetto formativo, del quale vengono concordemente considerate:

- l'importanza strategica della valorizzazione professionale delle risorse umane
- l'opportunità di iniziative formative finalizzate all'aggiornamento professionale dei lavoratori e delle loro rappresentanze nonché allo sviluppo della cultura di impresa;
- l'opportunità di porre i lavoratori, con particolare riferimento a quelli per i quali il rischio di inadeguatezza professionale è più alto in relazione all'attività svolta e alla fascia di età, in condizione di rispondere più efficacemente alle esigenze poste dall'innovazione tecnologica e organizzativa in atto nelle imprese e dal mercato;
- l'opportunità di implementare attività formative che favoriscano un rapporto qualificato e dinamico con il mercato del lavoro;
- l'opportunità di facilitare il reinserimento delle/dei lavoratrici/lavoratori dopo eventuali periodi di assenza per maternità e assistenza di familiari a carico, nel rispetto della compatibilità economica derivante dalla singola dimensione aziendale.

Il livello locale si pone quindi i seguenti obiettivi:

- verificare e analizzare, alla luce delle esperienze realizzate a livello aziendale, le esigenze formative del settore e proporre linee guida di orientamento;
- promuovere progetti formativi innovativi a livello nazionale da realizzarsi a seguito di un Protocollo che le Parti si impegnano a definire entro 6 mesi dalla data di rinnovo del presente CCNL;
- promuovere progetti formativi innovativi congiunti a livello nazionale;
- fornire alle aziende indirizzi formativi in materia di:
 - a. aggiornamento professionale dei lavoratori connesso con lo sviluppo della cultura aziendale;
 - b. opportunità di porre i lavoratori in condizione di rispondere più efficacemente alle esigenze imposte dall'innovazione tecnologica ed organizzativa, dagli obiettivi di qualità e dal mercato;
 - c. svolgimento di attività di monitoraggio ed incentivazione delle iniziative formative;
 - d. realizzazione di sinergie con l'Organismo Bilaterale Nazionale e con gli Organismi Bilaterali operanti a livello territoriale;
- promozione presso i Ministeri responsabili, le deputate strutture comunitarie e, attraverso le competenti strutture territoriali, presso le regioni, le esigenze

del settore rispetto agli indirizzi delle normative e degli incentivi disponibili;

- promozione sessioni dell'Osservatorio e/o gruppi di lavoro a livello territoriale, di concerto con le strutture sindacali e imprenditoriali interessate, per sviluppare iniziative formative in realtà specifiche;
- proponimento alle Parti stipulanti il contratto l'eventuale necessità di aggiornamento delle normative contrattuali in materia di formazione;
- collaborazione, particolarmente nei confronti delle piccole e medie imprese, nella definizione di programmi formativi aziendali.

Per il finanziamento degli interventi formativi di cui trattasi si ricercherà l'attivazione di:

- risorse concordemente rese disponibili da ciascuna delle Parti a livello aziendale;
- capitoli di spesa previsti dalla legislazione UE;
- capitoli di spesa previsti dalla legislazione nazionale;
- capitoli di spesa previsti dalla legislazione regionale.

C) Mercato del lavoro

Le Parti, premesso quanto previsto dagli accordi interconfederali e dalla legislazione vigente in materia di mercato del lavoro, e in considerazione delle profonde modifiche intervenute nella situazione occupazionale del settore, e nella consapevolezza dei profondi ulteriori sviluppi che sono attesi, indicano l'ambito territoriale, il più appropriato all'esame continuo dell'andamento e della funzionalità effettiva del mercato del lavoro.

In particolare l'articolazione territoriale dell'Osservatorio dovrà:

- monitorare, al fine di valutarne il grado e le modalità di applicazione, il ricorso ai rapporti di lavoro speciali con particolare riferimento ai contratti a termine, ai contratti di fornitura e di lavoro temporaneo, all'apprendistato, ai contratti di inserimento lavorativo e di formazione e lavoro, ai contratti a tempo parziale. Con riferimento al nuovo strumento rappresentato dal contratto di fornitura di lavoro temporaneo, le Parti ritengono allo stato che la sua utilizzazione possa risultare particolarmente funzionale alla copertura di esigenze di breve durata;
- sostenere e sviluppare l'utilizzo degli stages attraverso opportune azioni tese a diffondere la conoscenza e la concreta praticabilità di questa innovativa opportunità di rapporto con il mondo del lavoro.

2) OSSERVATORIO - ARTICOLAZIONI LOCALI

Nella consapevolezza dell'esistenza di importanti aspetti particolari e di interesse locale che saranno esaminati nell'Osservatorio, potranno essere attivate sub-articolazioni decentrate; la sub-articolazione territoriale approfondirà i temi toccati a livello nazionale e ne seguirà le linee guida di dibattito. Per particolari aspetti di interesse locale ma di rilevanza nazionale saranno tenute sedute comuni dell'Osservatorio Nazionale e della sua sub-articolazione locale.

Viene istituito un Osservatorio Paritetico per la Regione Sardegna.

3) GRUPPI INTEGRATI

Per i gruppi integrati si intendono quei complessi industriali di particolare valenza in ambito nazionale, articolati in unità produttive verticalizzate e di importanza strategica. Ciascun gruppo industriale, annualmente, in apposito incontro convocato dall'Associazione imprenditoriale di categoria, con gli opportuni riferimenti alle indicazioni della programmazione nazionale settoriale, porterà a conoscenza della Segreteria Nazionale FULC:

- le previsioni degli investimenti per nuovi insediamenti industriali, consistenti ampliamenti o trasformazione di quelli esistenti e miglioramento delle condizioni ambientali-ecologiche;
- in riferimento agli investimenti complessivi, l'entità globale dei contributi a fondo perduto o dei finanziamenti a tasso agevolato erogati dallo stato e dalle regioni nel quadro di apposite leggi nonché dei finanziamenti per la formazione professionale erogati dalla UE;
- le spese complessive di ricerca realizzate e previste, la loro incidenza sul totale degli investimenti, le indicazioni sulle principali finalizzazioni della stessa, nonché il numero degli addetti;
- le prospettive produttive, anche in relazione al mercato e alle sue implicazioni con riferimento, se del caso, alle necessità di utilizzo dell'orario di lavoro;
- le problematiche anche occupazionali connesse alle esigenze di costruzione di primo impianto e di ristrutturazione produttiva;
- gli effetti sull'organizzazione del lavoro e le conseguenti problematiche occupazionali poste dall'introduzione di nuove produzioni e di innovazioni tecnologiche con riguardo alla possibilità di realizzare programmi formativi e di riqualificazione professionale dei lavoratori interessati;
- il numero degli addetti e la distinzione dell'occupazione per sesso e per classi di età;

- le tematiche relative all'area dei quadri;
- l'andamento e le tematiche dell'occupazione femminile, e particolarmente l'andamento dell'occupazione alla luce anche delle risultanze emerse dal rapporto di cui all'articolo 9 della legge 125/91; nonché le eventuali specifiche problematiche emerse in tema di organizzazione del lavoro, mobilità, flessibilità e valorizzazione professionale;
- il numero e la finalizzazione dei contratti di lavoro speciali;
- gli interventi formativi inerenti all'attività svolta dai lavoratori, la loro eventuale riqualificazione nonché l'ambiente e la sicurezza;
- iniziative assunte con riferimento ad eventuali problematiche connesse con la prestazione lavorativa dei lavoratori disabili;
- gli effetti per i lavoratori interessati a progetti di inserimento mirato per lavoratori disabili e di altre categorie dello svantaggio sociale, individuati a livello di osservatorio territoriale.

4) MINIERE E STABILIMENTI

Le aziende, congiuntamente alle Associazioni Datoriali e fatte salve le esigenze di riservatezza, porteranno annualmente a conoscenza delle OSL e delle RSU:

- le previsioni degli investimenti per nuovi insediamenti industriali, consistenti ampliamenti o trasformazioni di quelli esistenti e miglioramento delle condizioni ambientali ecologiche;
- in riferimento agli investimenti complessivi, l'entità globale dei contributi a fondo perduto e dei finanziamenti a tasso agevolato erogati dallo stato e dalle regioni nel quadro di apposite leggi;
- le spese complessive di ricerca realizzate e previste, la loro incidenza sul totale degli investimenti, le indicazioni sulle principali finalizzazioni della stessa, nonché il numero degli addetti;
- il numero degli addetti e la distinzione per sesso e per classi di età;
- le problematiche anche occupazionali connesse alle esigenze di costruzione di primo impianto e di ristrutturazione produttiva;
- gli effetti sull'organizzazione del lavoro e le conseguenti problematiche occupazionali poste dall'introduzione di nuove produzioni e di innovazioni tecnologiche con riguardo alla possibilità di realizzare programmi formativi e di riqualificazione professionale dei lavoratori interessati;
- l'andamento e le tematiche dell'occupazione femminile, e particolarmente l'andamento dell'occupazione alla luce anche delle risultanze emerse dal rapporto di cui all'articolo 9 della legge 125/91; nonché le eventuali

- specifiche problematiche emerse in tema di organizzazione del lavoro, mobilità, flessibilità e valorizzazione professionale;
- il numero e la finalizzazione dei contratti di lavoro speciali;
 - gli interventi formativi inerenti all'attività svolta dai lavoratori, la loro eventuale riqualificazione nonché l'ambiente e la sicurezza;
 - iniziative assunte con riferimento ad eventuali problematiche connesse con la prestazione lavorativa dei lavoratori disabili;
 - gli effetti per i lavoratori interessati a progetti di inserimento mirato per lavoratori disabili e di altre categorie dello svantaggio sociale, individuati a livello di Osservatorio territoriale;
 - iniziative formative determinate da eventuali esigenze di aggiornamento professionale connesse con il reinserimento, dopo l'aspettativa per maternità, delle lavoratrici.

5) VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE

Le Parti firmatarie valorizzano in ambito locale la prestazione lavorativa e le risorse tecnologiche ai fini della piena utilizzazione degli impianti e della efficienza produttiva.

In quella sede saranno formulate proposte da avanzare alla sede dell'Osservatorio nazionale per eventuali modifiche alle normative dello sfruttamento degli impianti e della prestazione lavorativa. Le modifiche potranno essere direttamente adottate, previo accordo nazionale ed aziendale, in via sperimentale in sede locale o aziendale.

6) APPALTI

Le specifiche e dirette di coltivazione in sottosuolo non possono essere oggetto di appalto, salvo esigenze straordinarie e previo confronto con la RSU, né possono esservi adibiti lavoratori con contratto di somministrazione.

Le sub-articolazioni locali potranno analizzare gli aspetti legati alla materia di sicurezza e di igiene, previsti dalle vigenti norme di polizia delle miniere e cave (D.P.R. 9-4-1959, n. 128 e D.Lgs. 624/96 e 81/2008).

Le Aziende informeranno periodicamente le R.S.U. sulla natura delle attività conferite in appalto, nonché su eventuali casi di scorporo di attività del proprio ciclo produttivo che abbiano riflessi sull'occupazione complessiva; ciò allo scopo di consentire alle stesse la conoscenza delle conseguenze sui livelli occupazionali nel territorio. Gli eventuali problemi occupazionali derivanti dalla contrazione del ricorso all'appalto saranno oggetto di esame a livello sindacale aziendale.

Allo scopo di consentire una più efficace tutela dei lavoratori per quanto concerne il rispetto degli obblighi previsti in materia di prestazione di lavoro, le Aziende inseriranno nei contratti di appalto apposite clausole che vincolino le imprese appaltatrici all'osservanza degli obblighi derivanti dalle norme di legge: assicurative, previdenziali, d'igiene e sicurezza del lavoro nonché dai rispettivi contratti di lavoro, e nel conferire lavori all'esterno, non prenderanno in considerazione le Aziende appaltatrici presso le quali si sono verificati gravi e ripetuti incidenti nei tre anni precedenti.

Le Aziende appaltanti si dichiarano disponibili a facilitare, per quanto possibile, la realizzazione delle condizioni di agibilità previste dalla legge 20 maggio 1970 n. 300, a carico delle Aziende appaltatrici.

In linea eccezionale, per le attività manutentive ordinarie e straordinarie degli impianti di produzione, che presentino una sostanziale omogeneità e affinità tecnologica con le attività dello stabilimento, le Aziende concorderanno con la RSU possibili soluzioni sostitutive degli appalti da realizzare gradualmente con l'impiego di personale dipendente dalle Aziende stesse anche proponendo, se del caso, soluzioni innovative in materia di flessibilità e sfruttamento delle macchine. Fermo restando che la manutenzione è finalizzata alla sicurezza, all'efficienza e alla migliore utilizzazione degli impianti, per la ricerca delle soluzioni sostitutive degli appalti si dovrà tenere conto delle caratteristiche di programmabilità delle attività stesse, della piena utilizzazione delle attrezzature, del carattere di continuità del lavoro, anche in impianti diversi, nonché delle esigenze che le attività di manutenzione oggettivamente richiedono di impegnare la forza-lavoro in orari e luoghi di intervento opportunamente diversificati nel corso dell'anno, secondo specifici accordi.

7) PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le Parti convengono di istituire una Previdenza Complementare Integrativa su base volontaria, a far data dal 1° gennaio 2002 con le seguenti modalità:

- contributo a carico del lavoratore e dell'Azienda pari all'1% dal 1.1.2002 e all'1,2% dal 1.1.2003 della retribuzione annua utile ai fini del T.F.R.; a far data dal 1 novembre 2008 la quota a carico delle Aziende sarà elevata dello 0,20%; tale quota avrà come destinazione obbligatoria la copertura del rischio di premorienza, e sarà trasferita su altri fondi di assistenza, previo confronto tra le Parti istitutive, qualora venga convenuto di aderire a questi; a far data dal 1 gennaio 2011 la quota a carico delle Aziende è elevata all'1,7%. A far data dal 1 gennaio 2014 la percentuale a carico delle Aziende è pari all'1,8%, restando quella a carico del lavoratore pari all'1%.

- 100% della quota del T.F.R. maturata nell'anno per i lavoratori assunti successivamente al 28.04.1993;
- 50% della quota T.F.R. maturata nell'anno per tutti gli altri lavoratori;
- condivisione delle quote di iscrizione;
- programma delle iniziative di promozione del Fondo propedeutiche alle iscrizioni dei lavoratori del settore.

8) ASSISTENZA SANITARIA COMPLEMENTARE

In relazione alla determinazione delle fonti istitutive del Faschim, necessaria per l'efficacia del punto "Assistenza Complementare" dell'Accordo tra Assomineraria e FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL e UILCEM-UIL del 19 luglio 2006, le Parti convengono di istituire la forma di Assistenza Sanitaria Complementare aderendo al Faschim, normando l'adesione dei lavoratori come segue:

- le Aziende verseranno nel mese di giugno 2007 € 78,00 (settantotto/00) una tantum per ogni dipendente in forza alla data del 31 maggio 2007;
- i lavoratori saranno iscritti col sistema del silenzio – assenso a partire dal 1 luglio 2007;
- il contributo annuale di parte aziendale è quantificato in € 144,00 (centoquarantaquattro/00) per ogni lavoratore iscritto; a far data dal 1 gennaio 2011 la quota annuale a carico aziendale è elevata ad € 192,00 (centonovantadue/00), coerentemente la quota annuale a carico del lavoratore diminuisce di € 48,00 (quarantotto/00). A far data dal 1 gennaio 2014 il contributo a carico del lavoratore è diminuito di €12,00 (dodici/00) l'anno e risulta conseguentemente aumentato della medesima cifra quello a carico delle Aziende, pertanto il contributo a carico del lavoratore è di 7 € mensili, quello a carico dell'Azienda ammonta ad € 17,00 mensili;
- i dettagli dell'operazione saranno pubblicizzati con informative ed iniziative congiunte.

RAPPORTI SINDACALI

Articolo 1

RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA

1. Ad iniziativa delle associazioni sindacali FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL e UILTEC-UIL, in ciascuna unità lavorativa con più di 15 dipendenti, viene costituita la Rappresentanza Sindacale Unitaria dei lavoratori, R.S.U., di cui all'Accordo interconfederale 20 dicembre 1993 secondo la disciplina della elezione ivi prevista.

Alla condizione che abbiano espresso formale adesione al citato Accordo interconfederale, l'iniziativa per la costituzione della R.S.U. può essere assunta anche dalle altre associazioni sindacali firmatarie del presente contratto ovvero dalle restanti associazioni previste al punto 4, parte seconda, del richiamato Accordo interconfederale.

2. La R.S.U. è composta per due terzi 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 presente contratto e la relativa copertura avviene mediante elezione o designazione, in base ai voti ricevuti.

Per la composizione delle liste le associazioni sindacali dovranno tenere conto delle diverse qualifiche (operai, impiegati e quadri) e del genere dei lavoratori in forza all'unità lavorativa.

3. Il numero dei componenti la R.S.U. fatte salve condizioni più favorevoli previste da accordi collettivi in atto, è pari a:
 - 3 componenti nelle unità lavorative che occupano da 16 a 100 dipendenti;
 - 4 componenti nelle unità da 101 a 200 dipendenti;
 - 6 componenti nelle unità da 201 a 300 dipendenti;
 - 9 componenti nelle unità da 301 a 450 dipendenti;
 - 11 componenti nelle unità da 451 a 600 dipendenti;
 - 13 componenti nelle unità da 601 a 750 dipendenti;
 - 16 componenti nelle unità da 751 a 1.000 dipendenti;
 - 21 componenti nelle unità da 1.001 a 1.500 dipendenti;
 - 25 componenti nelle unità da 1.501 a 2.000 dipendenti;
 - 27 componenti nelle unità da 2.001 a 2.500 dipendenti;
 - 30 componenti nelle unità lavorative di maggiori dimensioni.

I componenti la R.S.U. restano in carica tre anni. I nominativi saranno comunicati per iscritto alla direzione aziendale per il tramite della associazione industriale territoriale competente.

4. Nelle unità lavorative con almeno 9 componenti la R.S.U., per i rapporti con la direzione aziendale, ferma restando la propria titolarità contrattuale, decisionale e di indirizzo, può avvalersi di un Comitato esecutivo eletto tra i suoi componenti. L'elezione avviene a voto palese sulla base della rappresentatività di ogni associazione sindacale garantendo, comunque, la presenza di tutte le associazioni che hanno acquisito rappresentanza nella R.S.U.
5. La R.S.U. sostituisce il Consiglio di Fabbrica da cui al CCNL 1-3-1988 e i suoi componenti subentrano alle R.S.A. e ai dirigenti delle R.S.A. di cui alla legge 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 presente contratto.

Nei confronti di ciascun componente la R.S.U., eletto o designato nell'ambito del numero componente al limite occupazionale previsto al precedente punto 3), si applica la tutela di cui agli artt. 18 e 22 della legge 300/70.

Le associazioni sindacali comunicheranno alla direzione aziendale i nominativi dei beneficiari per il tramite dell'associazione industriale territoriale.

6. Per l'espletamento dei propri compiti e funzioni, la R.S.U. disporrà di permessi retribuiti per un monte ore annuo di 1,5 ore per dipendente in forza all'unità lavorativa.

Di tale monte ore sono ammessi a beneficiare anche i lavoratori chiamati ad affiancare la R.S.U. nell'esercizio dei compiti da essa svolti. I permessi di cui sopra assorbono fino a concorrenza quelli spettanti ai dirigenti della R.S.A. ai sensi dell'Articolo 23 della legge 300/70.

Le associazioni sindacali FILCTEM, FEMCA e UILTEC, per lo svolgimento della loro attività associativa all'interno delle unità lavorative, disporranno di permessi retribuiti per un monte ore annuo pari a mezz'ora per ogni dipendente in forza all'unità.

Tali permessi, di norma, saranno usufruiti mediante i componenti la R.S.U. espressamente delegati dalle citate associazioni.

I permessi debbono essere richiesti, di norma, per iscritto e con un preavviso di 24 ore, dalla R.S.U. o dalle associazioni sindacali FILCTEM, FEMCA, UILTEC alla direzione aziendale, indicando il nominativo del

beneficiario. Il godimento dei permessi deve avvenire in modo da non pregiudicare il buon andamento dell'attività produttiva.

7. Salvo quanto diversamente disposto dal presente CCNL, le associazioni sindacali stipulanti restano titolari dei diritti loro attribuiti dalla legge 20/05/70 n. 300, dal presente CCNL e da accordi collettivi in atto.
8. Le operazioni connesse con l'elezione della R.S.U. saranno svolte nel rispetto delle esigenze di lavoro. Allo scopo saranno presi opportuni accordi con la direzione aziendale, in particolare per il luogo ed il calendario della votazione. La direzione aziendale per parte sua fornirà l'elenco dei dipendenti con diritto di voto, secondo la richiamata disciplina prevista dall'Accordo interconfederale.

Nota a verbale

Con riferimento a quanto previsto dalla legge n. 190/85 sul riconoscimento giuridico dei quadri, le aziende danno atto che nella R.S.U., costituita ai sensi del presente articolo, si identifica anche la rappresentanza dei lavoratori con tali qualifica.

Chiarimento a verbale

Le variazioni occupazionali dell'unità lavorativa, comportanti un diverso numero di componenti la R.S.U. ai sensi del punto 3 del presente articolo saranno considerate utili al momento della relativa nuova elezione.

Dichiarazioni a verbale

1. Per quanto non espressamente previsto al presente articolo si intendono richiamate le disposizioni dell'Accordo interconfederale 20-12-1993.
2. Qualora la materia dovesse trovare generale regolamentazione legislativa o una nuova regolamentazione interconfederale, la presente disciplina sarà coordinata con le nuove norme.

Dichiarazione Fulc

In relazione alla disciplina dell'elezione della R.S.U. di cui all'accordo interconfederale 20-12-1993, le associazioni sindacali FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL e UILTEC-UIL richiamano le norme regolamentari di cui all'apposita intesa definita tra le stesse.

Articolo 2

ASSEMBLEA

1. Nelle unità produttive nelle quali siano occupati normalmente più di 15 dipendenti, i lavoratori hanno diritto di riunirsi per la trattazione di problemi sindacali attinenti al rapporto di lavoro.
2. Dette riunioni avranno luogo su convocazione delle R.S.U.

3. La convocazione sarà comunicata alla Direzione con preavviso di 2 giorni e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno.
4. Le riunioni saranno tenute fuori dell'orario di lavoro. Qualora la convocazione sia unitaria, è ammesso lo svolgimento delle stesse anche durante l'orario di lavoro entro il limite massimo di 10 ore nell'anno solare, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione. Tali riunioni dovranno aver luogo alla fine o all'inizio dei periodi di lavoro.
5. Le riunioni potranno riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi. In quest'ultimo caso si potranno svolgere durante l'orario di lavoro quando non impediscano o riducano la normale attività dei lavoratori ad esse non interessati.
6. Qualora nell'unità produttiva il lavoro si svolga a turni, l'assemblea potrà essere articolata in due riunioni nella medesima giornata.
7. Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà aver luogo comunque con modalità che tengano conto dell'esigenza di garantire la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti.
8. Le modalità di cui ai tre precedenti comma saranno definite a livello aziendale.
9. Le riunioni avranno luogo in idonei locali messi a disposizione dall'Azienda nell'unità produttiva, o, in caso di impossibilità, con particolare riguardo alle unità produttive con meno di 100 dipendenti, in locali nelle immediate vicinanze di essa.
10. Alle assemblee potranno partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del Sindacato che ha sottoscritto il presente CCNL.
11. Il diritto di assemblea viene altresì esteso alle unità produttive con almeno 10 dipendenti e per un numero massimo di 8 ore annue retribuite.
12. Tali assemblee saranno tenute, ove possibile, all'interno dell'Azienda.

Articolo 3 AFFISSIONI

1. Le Direzioni aziendali consentiranno ai Sindacati provinciali di categoria aderenti alle Organizzazioni firmatarie del presente Contratto ed alla R.S.U. di far affiggere in apposito albo comunicazioni firmate da un responsabile dei medesimi.
2. Le anzidette comunicazioni dovranno riguardare argomenti sindacali e del lavoro.
3. Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere tempestivamente inoltrate alla Direzione aziendale.

Articolo 4 PERMESSI E ASPETTATIVA PER CARICHE PUBBLICHE O SINDACALI

1. Ai lavoratori che sono membri di organi direttivi provinciali e nazionali delle Organizzazioni sindacali di cui all'Articolo 19 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 saranno concessi brevi permessi retribuiti, fino a 8 ore mensili, cumulabili trimestralmente, per il disimpegno delle loro funzioni, quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico-aziendale. Le cariche sopra menzionate e le variazioni relative devono essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette, tramite le Associazioni territoriali degli imprenditori, all'Azienda cui il lavoratore appartiene.
2. Al lavoratore chiamato a ricoprire cariche pubbliche elettive o cariche sindacali è concessa, a richiesta, un'aspettativa ai sensi dell'Articolo 31 della Legge 20 maggio 1970, n. 300.
3. Durante tali periodi di aspettativa non compete retribuzione alcuna, mentre decorre l'anzianità, non però agli effetti della gratifica natalizia e del godimento delle ferie.

Articolo 5 PATRONATI

1. Fermo restando quanto previsto dall'Articolo 12 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970, secondo cui gli Istituti di Patronato hanno diritto di svolgere, su di un piano di parità, la loro attività all'interno dell'Azienda, per quanto riguarda gli Istituti di Patronato di emanazione delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto si conviene quanto segue: gli Istituti di Patronato potranno svolgere i compiti previsti dall'Articolo 1 del D.L.C.P.S. 29 luglio 1947 n. 804, mediante propri rappresentanti i cui nominativi dovranno essere portati preventivamente a conoscenza delle Aziende, muniti di documento di riconoscimento attestante tale qualifica, rilasciato dalle Direzioni provinciali dei Patronati interessati, le quali dovranno segnalare eventuali variazioni.
2. I rappresentanti dei Patronati concorderanno con le singole Aziende le modalità per lo svolgimento della loro funzione, che deve attuarsi senza pregiudizio della normale attività aziendale e pertanto al di fuori dell'orario di lavoro.

3. Qualora per ragioni di particolare e comprovata urgenza i rappresentanti del Patronato dovessero conferire durante l'orario lavorativo con un dipendente dell'Azienda per l'espletamento del mandato da questi conferito, gli stessi rappresentanti del Patronato ne daranno tempestiva comunicazione alla Direzione aziendale la quale provvederà a rilasciare al lavoratore interessato il permesso di allontanarsi dal posto di lavoro per il tempo necessario, sempre che non ostino motivi di carattere tecnico od organizzativo.
4. I rappresentanti del Patronato potranno usufruire di appositi Albi messi a disposizione dalle Aziende per informazioni di carattere generale attinenti alle proprie funzioni.
5. I Patronati esonereranno le Aziende da ogni e qualsiasi responsabilità connessa con la eventuale utilizzazione dei locali e comunque conseguenti alle attività richiamate nel presente articolo.

Articolo 6

VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI SINDACALI

1. 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.
2. L'esenzione dei contributi sindacali, per i quali il lavoratore nel corso dell'anno abbia revocato la delega, sarà sospesa a decorrere dal 1° gennaio dell'anno successivo.
3. La delega dovrà contenere l'indicazione precisa dell'ammontare in percentuale del contributo mensile che l'Azienda stessa è autorizzata a trattenere e l'Organizzazione sindacale nazionale cui l'Azienda dovrà versarlo. Il contributo in percentuale verrà calcolato sul minimo tabellare e sulla contingenza in vigore al 31 dicembre dell'anno precedente.
4. L'Azienda trasmetterà l'importo della trattenuta all'Organizzazione di spettanza mediante versamento ad un Istituto bancario sul conto corrente indicato dalla stessa Organizzazione.

Articolo 7

RELAZIONI AZIENDALI E CONFLITTUALITA'

1. Al fine di migliorare sempre più il clima delle relazioni sindacali in Azienda e di ridurre la conflittualità, è comune impegno delle parti, tenuto conto anche di quanto previsto dal Protocollo di intesa del 22 gennaio 1983, in caso di controversie collettive, esperire tentativi idonei per una possibile

- soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione aziendale e la R.S.U.
2. In particolare, qualora la controversia abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali o di legge, nonché l'informazione di cui alla prima parte del CCNL, a richiesta di una delle parti l'esame avverrà con l'intervento delle Organizzazioni stipulanti.

Articolo 8

SALVAGUARDIA DEGLI IMPIANTI

1. Le parti si impegnano a preventivi confronti in occasione di momenti di tensione sindacale finalizzati a garantire la salvaguardia degli impianti e ad evitare sprechi energetici e di materie prime.
2. In tale logica le parti si rendono disponibili a che siano adottate soluzioni tecniche capaci di realizzare gli obiettivi di cui sopra mediante accordi a livello aziendale.
3. A tal fine le parti concordano di improntare i propri comportamenti ai seguenti principi:
 - le OSL si impegnano a privilegiare un confronto sindacale per la composizione negoziale di eventuali controversie, anche con l'eventuale ricorso ad istanze successive per vertenze non risolte in sede locale;
 - le Aziende, nel contempo, si impegnano ad evitare azioni unilaterali privilegiando il confronto preventivo e la ricerca di soluzioni negoziali.
4. Le OSL, in merito al problema dell'assetto degli impianti di determinati servizi primari durante l'esercizio del diritto di sciopero, riconfermano, nell'ambito della loro autonomia, gli impegni contrattuali tesi ad assicurare nel comune interesse un congiunto esame dei problemi connessi alla incolumità delle persone, alla sicurezza ed alla integrità degli impianti, all'esigenza di riconoscere l'essenzialità di determinati servizi primari.
5. In questa logica le OSL sono disponibili a che siano adottate soluzioni tecniche finalizzate al raggiungimento degli impegni sopra espressi attraverso i necessari accordi da realizzare a livello locale tra le OSL territoriali, le R.S.U. e le Direzioni aziendali sui seguenti temi, nel rispetto degli accordi aziendali già vigenti:
 - a. tempi di preavviso in occasione di scioperi;
 - b. assetto degli impianti di particolare complessità tecnologica e sofisticazione del processo produttivo;
 - c. squadre di lavoratori finalizzate allo svolgimento delle mansioni strettamente necessarie in funzione dell'assetto degli impianti concordato

ed al fine della non penalizzazione produttiva dell'Azienda, oltre la durata dell'agitazione stessa.

Articolo 9 CONTRATTAZIONE AZIENDALE

Premessa

1. Le parti dichiarano che è loro comune intento il miglioramento della produttività e della competitività delle aziende, da realizzare anche attraverso l'attuazione degli strumenti previsti dal presente contratto.
2. La contrattazione di 2° livello riguarderà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL.
3. La Contrattazione Aziendale ha un periodo di moratoria nei dodici mesi successivi al rinnovo del CCNL.
4. La contrattazione di 2° livello riguarderà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL e verrà pertanto svolta per le materie stabilite dalle apposite clausole di rinvio.
5. In applicazione dell'accordo interconfederale del 20-12-1993, sono titolari della negoziazione in sede aziendale negli ambiti, per le materie e con le procedure e i criteri stabiliti dal presente contratto, le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti e le R.S.U. costituite ai sensi dell'Accordo interconfederale del 20-12-1993 e 28-06-2011 da una parte, e le Aziende e le Associazioni industriali territoriali dall'altra.
6. A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto e in rispetto di quanto previsto nel sistema di relazioni sindacali e contrattuali, sono di competenza della contrattazione aziendale le materie relative:
 - a) all'eventuale sostituzione di qualche giorno festivo;
 - b) alla determinazione del compenso per i lavori eseguiti in condizioni di particolare disagio di cui all'Articolo 34 parte comune.

Premio di risultato

1. In ciascuna unità lavorativa viene costituito attraverso contrattazione con la R.S.U. un premio di risultato, collegato a obiettivi e programmi concordati di produttività e di andamento economico e pertanto variabile. La realizzazione degli obiettivi determinerà a consuntivo l'entità dell'erogazione.
2. A tal fine nelle unità lavorative viene definita la scala di erogazioni in rapporto alla dimensione dei risultati conseguiti, adottando opportune formule e parametri di riferimento. Nel corso del negoziato le parti valuteranno le condizioni dell'impresa e del lavoro, e le sue prospettive di

sviluppo tenendo conto dell'andamento, della competitività e delle condizioni di redditività. Il premio di risultato, la cui erogazione, che potrà avvenire con tempi e modalità da "definire a livello aziendale, viene effettuata a consuntivo e con il raggiungimento degli obiettivi fissati dalla contrattazione aziendale, ha caratteristiche proprie e diverse rispetto a tutti gli altri elementi della retribuzione.

3. Esso è, per sua natura, variabile e determinato in correlazione alla realizzazione degli obiettivi concordati. Potrà essere differenziato in funzione delle condizioni di lavoro, delle diverse prestazioni lavorative o di altre modalità aziendali definite dalle parti.
4. Le parti potranno determinare, a livello aziendale, forme, tempi e clausole per la verifica dei risultati e per l'eventuale riesame degli obiettivi prefissati, in relazione alle modifiche delle condizioni dall'unità produttiva o dall'impresa.
5. Le richieste di rinnovo degli accordi aziendali dovranno essere presentate in tempo utile al fine di consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza dell'accordo. La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento della stessa.
6. Durante due mesi dalla data di presentazione della piattaforma e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.
7. Dall'entrata in vigore del presente CCNL i premi di produzione non variabili e gli altri premi ed istituti retributivi di analoga natura comunque denominati, eventualmente già presenti in azienda non saranno più oggetto di successiva contrattazione. I loro importi già concordati e consolidati alla data del 31-12-1995 restano fissati definitivamente in cifra. All'atto dell'istituzione del premio di risultato di cui al presente articolo, degli eventuali premi variabili sarà concordata l'armonizzazione, fermo restando che da tale operazione non dovranno derivare né oneri per le aziende né perdite per i lavoratori.
8. Le Aziende che non negoziano in sede aziendale il premio di risultato sono tenute a corrispondere mensilmente il trattamento economico di cui alla Norma Transitoria dell'articolo 9 del CCNL 6 luglio 2004 (riportata a seguire) che, a far data dal 1° novembre 2008 sarà pari ad € 48,00 (quarantotto/00) mensili complessive, con assorbimento di quanto precedentemente dato allo stesso titolo.

9. A far data dal 1° novembre 2010 tale importo è elevato ad Euro 52,00 (cinquantadue/00).

Norma transitoria

1. In considerazione del difficile momento congiunturale che il settore attraversa, in attesa degli ipotizzati nuovi scenari economici e dei conseguenti piani produttivi, valutate anche in sede locale le prospettive occupazionali e reddituali delle Aziende, le Parti si danno atto di aver compreso nel presente rinnovo contrattuale la redditività derivante da 1 anno di contrattazione di secondo livello; coerentemente gli accordi aziendali in essere sono confermati, nei valori economici dei premi precedentemente contrattati, fino al 31 dicembre 2011, o comunque confermati di un anno in caso di scadenze entro tale data.

PARTE COMUNE

**Articolo 10
ASSUNZIONE**

1. L'assunzione è comunicata al lavoratore con lettera nella quale devono essere specificati:
 - a) l'identità delle parti;
 - b) la data di inizio del rapporto di lavoro;
 - c) il tipo di rapporto di lavoro (a tempo indeterminato, a tempo determinato, a tempo parziale, ecc.);
 - d) il CCNL da applicare ed il livello di inquadramento ai sensi dell'Articolo 12 (Classificazione del personale);
 - e) il luogo in cui è situata la sede di lavoro di riferimento del dipendente all'atto dell'assunzione;
 - f) il trattamento economico iniziale;
 - g) la durata dell'eventuale periodo di prova;
 - h) le altre eventuali condizioni concordate.
2. All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:
 - a) la carta d'identità o altro documento equivalente;
 - b) il libretto di lavoro o altro documento equivalente;
 - c) il certificato di residenza di data non anteriore a 3 mesi ed il domicilio fiscale, ove questo sia diverso dalla residenza;
 - d) l'eventuale documento attestante la posizione rispetto al servizio militare;
 - e) lo stato di famiglia;
 - f) copia del certificato di attribuzione del numero di codice fiscale;
 - g) ogni altro documento che l'azienda ritenesse opportuno richiedere per ragioni amministrative, fiscali e previdenziali.
3. L'azienda potrà far sottoporre il lavoratore, che intende assumere, a visita medica per accertarne l'idoneità specifica per il lavoro al quale lo stesso verrà assegnato.
4. Potranno altresì essere richiesti al lavoratore il certificato degli studi compiuti e il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.
5. Il lavoratore dovrà dare comunicazione formale degli eventuali successivi mutamenti di residenza e di domicilio.
6. L'azienda rilascerà al lavoratore ricevuta dei documenti che essa trattiene e che dovranno essere restituiti al lavoratore all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

7. In attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'Articolo 25 della Legge 223/1991, al fine del calcolo della percentuale di cui al primo comma dell'Articolo 25 della legge citata, si tiene esclusivamente conto dei lavoratori inquadrati all'atto dell'assunzione nei livelli di classificazione professionale 7a e 8a. Dal computo della suddetta rimane pertanto escluso il restante personale.

Dichiarazione a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che le procedure di assunzione dovranno avvenire nel rispetto delle finalità e delle disposizioni della legge 31 dicembre 1996 n. 675 sulla tutela della privacy.

Articolo 11

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

1. Le parti si danno atto che il riconoscimento e la valorizzazione della capacità professionale dei lavoratori costituisce obiettivo di comune interesse. In questo caso intendono promuovere lo sviluppo e la valorizzazione della capacità professionale dei lavoratori nell'ambito di quanto richiesto dalle attività aziendali e nel comune interesse di un equilibrato evolversi delle tecnologie, della organizzazione, della produttività e delle capacità professionali stesse.
2. Le Aziende, compatibilmente con le specifiche esigenze tecniche, organizzative ed economico produttive, possono promuovere lo studio di nuove forme di organizzazione del lavoro che tendano a raggiungere gli obiettivi di cui sopra.
3. Le successive sperimentazioni, sia a livello individuale che di gruppo, in aree da individuare nelle unità aziendali significative, potranno svilupparsi, ove si realizzino con continuità, sia la rispondenza dei risultati ai valori di esigenza produttiva e qualitativa previsti, sia l'impegno dei lavoratori alle modificazioni della loro prestazione.
4. Dette sperimentazioni saranno esaminate a livello aziendale allo scopo di individuare le aree di applicazione, le priorità, i tempi e gradualità necessari, le modalità, nonché per valutare i risultati.
5. Per il conseguimento degli obiettivi su indicati potranno essere adottati, anche al fine di migliorare la produttività, la qualità delle condizioni di lavoro e di attenuare il grado di parcellizzazione, compatibilmente con le caratteristiche aziendali specifiche, opportune iniziative quali:
 - corsi di addestramento e di formazione professionale;

- ricomposizione e arricchimento delle mansioni;
- rotazione su diversa posizione di lavoro;
- assetti organizzativi che consentano alle lavoratrici di sviluppare professionalità anche nell'ambito di mansioni tradizionalmente affidate a personale maschile.

Le riorganizzazioni del lavoro attuate dalle Aziende per esigenze economiche e tecnico-produttive saranno adottate nel rispetto delle norme contenute nell'Articolo 22 - Orario di lavoro, oltretutto del complesso delle norme contenute nel presente CCNL e delle disposizioni di Legge.

6. Sulla base di quanto sopra, le Aziende opereranno in modo da determinare l'evoluzione effettiva della organizzazione del lavoro e l'effettiva valorizzazione dei livelli professionali nell'ambito delle esigenze organizzative ed economico-produttive.
7. Nel corso di queste fasi sperimentali potranno essere individuate nuove figure professionali che, in caso di esito positivo delle sperimentazioni medesime e della definitiva adozione delle nuove forme organizzative, saranno, previo esame congiunto con la R.S.U., inquadrate nelle scale classificatorie sulla base delle declaratorie utilizzando per analogia i profili esistenti.

Articolo 12

CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE UNICA

I lavoratori sono inquadrati in un unico sistema di classificazione composto da 8 livelli professionali raggruppati in cinque aree, e riferito alle attività di sottosuolo, cielo aperto, ricerca mineraria, messa in sicurezza dei siti, ripristino ambientale, impianti di lavorazione interni ed esterni, attività collegate.

L'inquadramento delle varie mansioni nei singoli livelli viene effettuato sulla base delle relative declaratorie e dei profili, come di seguito indicato.

La declaratoria determina, per ciascun livello, le caratteristiche e i requisiti necessari per l'inquadramento delle mansioni nel livello stesso. I profili rappresentano le caratteristiche essenziali del contenuto professionale delle mansioni considerate.

Per le mansioni non rappresentate nei profili o aventi contenuto professionale superiore a quello del relativo profilo, l'inquadramento viene effettuato - nell'ambito della stessa qualifica - sulla base della declaratoria ed utilizzando per analogia i profili esistenti nell'ambito della declaratoria stessa. Resta inteso che nessun lavoratore che svolga mansioni rappresentate dal profilo potrà

essere inquadrato in livello superiore a quello cui il profilo si riferisce. La valutazione della professionalità del personale dovrà essere effettuata sulla base di parametri obiettivi che saranno portati a conoscenza delle Organizzazioni Sindacali.

8° livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello:

- A) lavoratori con mansioni d'ordine, tecniche o amministrative che richiedono generiche conoscenze professionali o specifica pratica d'ufficio;
- C) lavoratori che compiono lavori ed operazioni che richiedono il possesso di specifiche capacità pratiche e normali conoscenze tecniche comunque acquisite.

Profili

- Lavoratore addetto alla portineria registrazione ingressi e uscite personale e mezzi.
- Lavoratore che operando in ambienti esterni, ripristina e cura la vegetazione modificata o alterata dalla presenza di impianti minerari.
- Lavoratore addetto ad operazioni semplici o ripetitive di natura prevalentemente manuale.
- Centralinisti telefonici.
- Lavoratore addetto ai mansioni di segreteria e/o di scritturazione e copia.
- Lavoratore addetto al controllo fatture e/o documenti contabili relativi al movimento di materiali.
- Lavoratore addetto alle operazioni complementari alla marcia di impianti (carico forni, scarico e movimentazione di materiali trattati, impianto Dross, preparazione di terra, filtri pressa, confezionamento prodotti, ecc.).
- Lavoratore addetto alla spellatura del deposito catodico e che svolge tutte quelle operazioni atte a garantire una marcia regolare delle celle elettrolitiche mediante esecuzione di semplici operazioni quali: controllo, segnalazione, sostituzione e/o spazzolatura elettrodi.
- Lavoratore addetto agli impianti di trattamento e di fusione (alimentazione, macinazione, frantumazione, forni, filtrazione, flottazione, essiccazione, ecc.).
- Lavoratore che esegue, in base ai metodi prestabiliti, determinazioni analitiche correnti con attrezzature di semplice uso.

- Lavoratore che, rispondendo alle caratteristiche indicate nella declaratoria, è addetto alla manutenzione corrente e, nelle officine, a lavori di equivalente impegno.
- Lavoratore addetto alla manovra di macchine di piccola e media potenzialità la cui conduzione richiede preparazione pratica, conoscenza e capacità operative per il loro funzionamento e per l'adeguamento del ciclo produttivo alle condizioni ambientali (cavalletta, spanditore, sonda, autopala, carro spola, escavatore a benna mobile, escavatore a braccio mobile e a testa fresante, autovagone, macchina da ripiena, pala meccanica, carrello semovente, locomotori di media e piccola potenzialità, trattori, argani di modesta potenzialità e di funzionamento semplice, argani in pozzi secondari senza trasporto di personale, ecc.).
- Lavoratore che in base a disposizioni segue la condotta di impianti elettrici, emissione di acque e similari, controlla gli strumenti significativi e registra le rilevazioni opportune o trasmette segnali convenzionali per la manovra di determinati organi meccanici di cui segue visivamente il movimento effettuando eventualmente di persona le stesse manovre a mezzo leve e pulsanti.
- Lavoratore adibito al controllo del movimento dei materiali che raccoglie la documentazione giustificativa e opera su istruzione del consegnatario.
- Lavoratore addetto alla preparazione dei fori da mina mediante perforatrice singola o con impiego di carri di perforazione di media potenzialità.
- Lavoratore addetto al controllo ed alla messa in posto della ripiena montata con macchine continue.
- Lavoratore addetto allo spillaggio delle botole ed alla manovra dei vagoni (spillatori, vagonisti).
- Lavoratore addetto agli impianti metallurgici (alimentazione, frantumazione, essiccazione, forni) e alla manovra di macchine semplici.

7° livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello:

- A) lavoratori con mansioni d'ordine che svolgono attività sia tecniche che amministrative che richiedono una specifica preparazione professionale, anche acquisita attraverso idonei corsi formativi ed adeguata pratica di lavoro;
- C) lavoratori che compiono lavori ed operazioni delicate e complesse la cui esecuzione richiede specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità pratiche.

Profili

- .Lavoratore addetto agli Uffici amministrativi che sovrintende alla applicazione delle modalità operative nel rispetto delle procedure stabilite per il controllo funzionale della attività lavorativa o esegue disegni secondo l'indirizzo e le disposizioni ricevute o compie operazioni ricorrenti quali: registrazioni contabili, emissione di note di credito e di addebito, compilazione fatture, movimenti bancari, rilevazione ed elaborazione dati per la contabilizzazione di paghe, stipendi, contributi, inventari, con sistemi di video scrittura, computer, archiviazione elettronica e simili.
- Terminalista EDP.
- Lavoratore addetto alla segreteria che svolge lavori di stenografia, dattilografia, archivio ed applicazioni di comuni procedure di ufficio eseguendo semplici calcoli e impostando prospetti effettuando e ricevendo telefonate, telex, fax (anche internazionali), posta elettronica (anche internazionale), ecc.
- Rilevatore tempi e metodi; rilevatore topografico che esegue con tacheometro, livello, bussola, rilievi all'interno ed all'esterno della miniera.
- Lavoratore addetto alla macchina di lancio di Spritz-Beton.
- Conduttore d'impianto che, operando nell'ambito di quadri comando, interpreta le diverse variabili indicate dagli strumenti e compie le operazioni necessarie a garantire il regolare andamento della lavorazione. Trasmette le notizie ed i dati relativi. Comunica a chi di regola le eventuali irregolarità di funzionamento dell'impianto.
- Conduttore di generatore di vapore per il quale è richiesta l'abilitazione di terzo grado.
- Lavoratore che provvede allo scavo delle rocce e dei minerali svolgendo tutte le operazioni connesse, quali: perforazioni, determinazione della carica anche nelle varate all'esterno, caricamento, brillamento mine e disgaggio, sgombero e trasporto materiali abbattuti, preparazione e messa in opera delle armature necessarie.
- Lavoratore che nei cantieri di coltivazione, gallerie e rimonte, in pozzi, rampe, fornelli e discenderie, provvede all'esecuzione dei lavori di armamento con sostegni in ferro, legno, muratura, anche con bulloni semplici o resinati, anche in cantieri di ripresa, frana o particolarmente difficoltosi.
- Lavoratore addetto alla conduzione di impianti trattamento o di fusione (celle di flottazione, sink and float, frantumazione circuito chiuso, forni,

- lisciviazione, filtrazioni, frantumazione circuito chiuso, depurazione soluzione, lavaggio gas, scadmatura, attacco polveri, ecc.).
- Lavoratore addetto alla manovra di macchine di media potenzialità la cui conduzione richiede preparazione tecnico-pratica, conoscenza e capacità operative per il loro funzionamento e per l'adeguamento del ciclo operativo alle condizioni ambientali (carrici di perforazione; minatore continuo; tagliatrice e caricatrice; escavatori a catena tazze e a ruota tazze; a benna frontale o rovescia; grossi ponti trasportatori; argani dei pozzi secondari di media potenzialità con trasporto di personale; conduttori di macchine operatrici all'interno con motori Diesel e/o elettroidraulici e locomotoristi addetti alla manovra dei locomotori con elevate potenzialità di trasporto, conduttore di veicoli pesanti per il trasporto di personale all'interno, stekerista, palista, escavatorista, dumperista, ecc.).
- Lavoratore specialista di mestiere che negli impianti e nelle officine esegue lavori specializzati con interpretazione di disegni o schemi elettrici/elettronici complessi.
- Lavoratore che, in possesso di specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità pratiche, operando su istruzioni del consegnatario, esegue il controllo del movimento dei materiali provvedendo alla raccolta della documentazione giustificativa e alle relative annotazioni, anche con uso di lettori ottici o immissione dati EDP.
- Lavoratore che nell'ambito della propria funzione opera su impianti di produzione con differenti caratteristiche, ne assicura il funzionale andamento produttivo correggendo le eventuali irregolarità, conduce l'intero ciclo di lavorazione, provvede alla relativa verifica, effettua le necessarie annotazioni al fine di garantire la qualità assegnata alla produzione, servendosi di sistemi EDP.
- Lavoratore che nell'ambito di lavorazioni e controlli di qualità, produzione, ecc., secondo schemi e metodi prefissati, esegue le necessarie annotazioni e registrazioni servendosi (se disponibili) di sistemi EDP.

6° livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello:

- A) Lavoratori che, in condizioni di autonomia esecutiva nell'ambito del proprio lavoro, con mansioni d'ordine di carattere sia tecnico che amministrativo per le quali è richiesta una specifica preparazione professionale, anche acquisita attraverso idonei corsi di formazione o particolare esperienza pratica pluriennale di lavoro, se tecnici, sovrintendono alla esecuzione dei lavori

secondo l'indirizzo e le disposizioni ricevute e abbiano la responsabilità dei reparti o dei cantieri ed il controllo del personale adibito al turno di lavoro cui sono preposti.

- B) Lavoratori, in condizioni di autonomia esecutiva nell'ambito della propria mansione, i cui compiti consistono nella guida, coordinamento e controllo di squadre di operai.
- C) Lavoratori che in condizioni di autonomia esecutiva, nell'ambito della propria mansione, compiono sugli impianti e attrezzature complesse operazioni di notevole delicatezza e difficoltà la cui esecuzione richiede rilevanti capacità tecnico-pratiche acquisite con adeguata conoscenza e mediante lunga esperienza di lavoro.

Profili

- Lavoratore che, in possesso di idonea esperienza pratica, effettua, in condizione di autonomia esecutiva, in aree industriali sottoposte a caratterizzazione, campionature di suoli, stream sediments, biomassa, fitomassa ed eco tossicologiche con l'ausilio di strumenti meccanici (cobra - sonda edelman etc.).
- Capo turno di minore unità produttiva.
- Lavoratore addetto alla conduzione di impianti di pompaggio torbide o ripiene in sottosuolo che opera in possesso di notevoli capacità o professionalità per eseguire autonomamente la regolazione dei sistemi di miscelazione e dei sistemi di pompaggio o iniezione dei materiali solidi, conseguendo dalla conduzione dei macchinari eserciti elevati rendimenti e massima produttività.
- Sorvegliante.
- Lavoratore che in possesso di idonea esperienza pratica o di adeguato titolo di studio, in subordinazione di norma ad un lavoratore di livello superiore svolge mansioni d'ordine nel campo amministrativo.
- Lavoratore addetto al centro EDP che effettua, su indicazioni di livello superiore, analisi e semplice programmazione, nonché raccolta e verifica dei dati.
- Lavoratore che svolga con autonomia mansioni di segreteria per l'unità di appartenenza, utilizzando anche le lingue estere ad un buon livello di conoscenza e con continuità, eseguendo lavori di stenografia, dattilografia, traduzioni, archivio ed applicazioni di comuni procedure di ufficio, facendo calcoli, elaborando dati su macchine EDP, impostando prospetti, effettuando e ricevendo telefonate, fax e posta elettronica, organizzando logistica di riunioni, viaggi e simili, ecc.

- Caposquadra.
- Arganista dei pozzi primari, con passaggio di personale.
- Lancista addetto al lancio di Spritz-Beton.
- Lavoratore che nelle operazioni di scavo di pozzi, fornelli, discenderie, rampe, ed in cantieri che presentano particolare difficoltà, provvede allo scavo, svolgendo tutte le operazioni connesse quali: perforazione, caricamento, brillamento mine, disgaggio, sgombero materiale abbattuto, preparazione messa in opera delle armature necessarie.
- Lavoratore che nei pozzi di estrazione e di passaggio personale, provvede al controllo del guidaggio, alla manutenzione delle attrezzature e delle pareti dei pozzi, eseguendo opere di armamento in muratura, ferro e legname.
- Lavoratore addetto alla condotta di un'importante stazione di sondaggi, manovra la colonna di perforazione, adeguando a secondo della reazione del terreno attraversato, pressione e velocità dell'utensile e le caratteristiche fisiche dei fanghi.
- Lavoratore che esegue, con individuazione dei guasti, sulla base di indicazioni di massima e/o di disegni, operazioni di verifica, controllo e manutenzione meccanica di ogni tipo di impianto, apparecchiatura, strumento, che comportino smontaggi, regolazioni, montaggi e messe a punto, effettuando interventi di aggiustaggio di notevole difficoltà entro i limiti delle tolleranze prescritte od interventi complementari di carpenteria, tubisteria e saldatura.
- Lavoratore che, in possesso di elevata esperienza mineraria e di adeguata preparazione tecnico pratica specifica per l'adattamento delle caratteristiche operative delle condizioni ambientali, esegue autonomamente operazioni del ciclo produttivo conducendo macchine di perforazione o di smarino di potenzialità elevata e di funzionamento complesso.
- Lavoratore addetto alla conduzione di celle in processi di flottazione differenziale complessi, in possesso di notevole capacità e professionalità per eseguire autonomamente la separazione dei singoli minerali contenuti nei grezzi di composizione complessa, conseguendo, nella conduzione dei macchinari eserciti, i rendimenti di utilizzo specifico dei mezzi anche in relazione alla ottimizzazione dei consumi e delle produttività.
- Lavoratore che esegue con individuazione dei guasti, sulla base di indicazioni di massima, di disegni o schemi elettrici, elettronici o elettroidraulici, idraulici, meccanici, operazioni di verifica, controllo e manutenzione elettrica e/o meccanica di ogni tipo di impianto, macchine operatrici, apparecchiatura, strumento, effettuando interventi quali:

- montaggio, smontaggi, tarature, regolazioni e messe a punto di notevole difficoltà entro i limiti delle tolleranze prescritte.
- Lavoratore che, in possesso di conoscenze acquisite attraverso corsi di formazione e specifica esperienza pratica pluriennale di lavoro, esegue analisi di natura complessa anche con l'uso di adeguate apparecchiature (spettrofotometro di massa o ad assorbimento atomico, quantometro ottico, raggi x, rifluorescenza, ecc.).
 - Lavoratore che, sulla base di specifiche e precise istruzioni e/o disegni, interviene nella manutenzione di tutte le parti di muratura isolante e refrattaria (forni, condensatore, compressori, colonne ed impianti acido).
 - Lavoratore che, attraverso la rilevazione dell'acidità e della temperatura, controlla la marcia delle celle elettrolitiche, ne prepara la miscela di alimentazione e la sua movimentazione attraverso l'impiego dei necessari impianti.
 - Lavoratore addetto alla conduzione in sala quadri (quadretta o quadro comando) di impianti complessi che interpreta le diverse variabili indicate dagli strumenti; compie le operazioni necessarie a garantire il regolare andamento della lavorazione; trasmette e registra (anche con supporto EDP) le notizie ed i dati relativi comunicando ai preposti le eventuali irregolarità del funzionamento dell'impianto.
 - Lavoratore che, in possesso di elevata esperienza mineraria e di adeguata preparazione tecnico-pratica per l'adattamento delle caratteristiche operative alle condizioni ambientali, esegue autonomamente operazioni del ciclo produttivo, assicurando la conduzione di tutti i sistemi coordinati di macchine di scavo di potenzialità elevata e di funzionamento complesso conseguendo, nella conduzione dei macchinari eserciti, i rendimenti di utilizzo specifico dei mezzi anche in relazione all'ottimizzazione dei consumi e delle produttività.
 - Lavoratore addetto alla marcia di più forni di elevata potenzialità o di funzionamento complesso o di impianti di lisciviazione e depurazione delle soluzioni, di impianto di acido solforico, la cui conduzione richiede conoscenze e capacità operative per il loro funzionamento e per l'adeguamento del ciclo operativo.
 - Lavoratore che da sala quadri e su impianti altamente automatizzati è addetto alla conduzione di organi principali con trasporto di personale, materiali e mezzi e che assicura il flusso all'esterno dei minerali abbattuti tramite impiego di sistemi complessi di nastri trasportatori.
 - Lavoratore che nei cantieri di coltivazione, gallerie e rimonte in pozzi, rampe, fornelli e discenderie, di ripresa in frana, oltre ad avere la

- responsabilità del cantiere, esegue lavori di armamento con sostegni in ferro o in legno o in muratura, o chiodatura con bulloni semplici e resinati.
- Lavoratore che nell'ambito della propria mansione, effettua su metodi prefissati analisi chimiche e biologiche complesse, con tecnologie similari di laboratorio chimico, mineralogico o biologico, con completa elaborazione dei dati relativi (anche con supporto EDP) e valutazione critica sia degli stessi che della metodica impiegata.

5° livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello:

- A) Lavoratori che in campo tecnico o amministrativo svolgono funzioni che comportano iniziativa e maggiore autonomia operativa per le quali si richiede notevole conoscenza professionale nonché adeguata esperienza acquisita durante lunga pratica nella mansione, conseguendo obiettivi di ottimizzazione dei cicli di lavorazione o dei processi produttivi.
- C) Lavoratori che in condizioni di maggiore autonomia, in assenza di livelli di coordinamento esecutivo, sulla base di approfondite conoscenze teoriche corredate da lunga e diversificata esperienza di lavoro, svolge, in più tipi di lavorazioni o di impianti, operazioni di notevole delicatezza e difficoltà, anche con l'ausilio e nella guida di lavoratori di livello inferiore, conseguendo nella conduzione di macchine e di impianti i risultati di produttività ed affidabilità caratteristici.

Profili

- Lavoratore che, in possesso di adeguato titolo di studio ed idonea e pluriennale esperienza pratica, in subordine, di norma, ad un lavoratore di livello superiore, coordina, con iniziativa ed autonomia operativa altri lavoratori che svolgono analisi di notevole delicatezza e difficoltà, per le quali è necessaria una conoscenza approfondita delle tecniche strumentali occorrenti per l'uso di apparecchiature complesse e diversificate.
- Operatore informatico che, in possesso di adeguato titolo di studio (diploma), supportato da corsi di specializzazione ed aggiornamento e con esperienza pluriennale nella mansione provvede, con iniziativa ed autonomia operativa, alla installazione, configurazione e gestione dei sistemi di archiviazione dati, più o meno complessi, consultabili. A tal fine configura gli accessi al database, realizza il monitoraggio dei sistemi di archiviazione, si occupa della manutenzione del server, della sicurezza degli accessi interni ed esterni alla banca dati. Conosce ed utilizza

- autonomamente internet e reti di comunicazione, sistemi operativi "server", data base e relativi linguaggi.
- Lavoratore che esegue in piena autonomia la diagnostica pneumatica preventiva utilizzando sistemi informatizzati di controllo.
 - Operatore di macchine utensili informatizzate che opera impostando le specifiche per la costruzione e la riproduzione di parti complesse di mezzi di macchine da utilizzare in impianti minerari.
 - Lavoratore che in possesso di idonea esperienza pratica o di adeguato titolo di studio, in subordine di norma ad un lavoratore di livello superiore opera autonomamente su una gamma diversificata di attività amministrativo-contabili.
 - Tecnico che nell'ambito di importanti reparti del sottosuolo o impianti minerallurgici in possesso di rilevante esperienza di lavoro, oltre ad avere la guida e la responsabilità dei lavoratori addetti, coordina e controlla in condizioni di autonomia, lo svolgimento delle lavorazioni effettuando i necessari interventi in relazione alle esigenze del ciclo produttivo, ovvero operatore trattamento chimico del minerale aurifero (camera oro).
 - Lavoratore che in possesso di rilevante esperienza mineraria di notevole preparazione tecnico pratica partecipa direttamente alle operazioni dei cicli di lavoro con la responsabilità del cantiere, anche avvalendosi di altri operatori specializzati in lavorazioni di notevole importanza e difficoltà che comportano l'impiego di tutte le macchine operatrici del sottosuolo di elevata potenzialità e funzionamento complesso (tagliatore con tagliatrice a fronte mobile e minatore continuo, stekerista, fresa attacco puntuale e minatore continuo) delle quali deve avere la completa capacità di conduzione ed essere in grado di effettuare normali interventi manutentivi di routine.
 - Operatore specializzato in sistemi di bullonamento.
 - Arganista di provata esperienza dei pozzi primari, con passaggio di personale.
 - Lavoratore che nei pozzi di estrazione e di passaggio personale, provvede al controllo del guidaggio, alla manutenzione delle attrezzature e delle pareti dei pozzi, eseguendo opere di armamento in muratura, ferro e legname.
 - Lavoratore che in possesso di conoscenze notevoli opera in cantieri di archeologia industriale, cantieri museo e ripristini di situazioni tecniche minerarie del passato, eseguendo lavori di armamento in gallerie, pozzi e fornelli e lavori di recupero di strutture esistenti nel sito.
 - Lavoratore che opera su mezzi meccanici ed elettrici, su mezzi elettroidraulici in impianti ed officine con importante rilevanza storica,

- ripristinandone le originarie funzioni, ricostruendo i pezzi mancanti, riportandone le caratteristiche secondo dati di targa c/o con l'ausilio di foto e riproduzioni d'epoca.
- Lavoratore che opera in ambienti esterni, interessati in passato da cantieri minerari di notevole importanza, ripristinando l'ambiente circostante ed evidenziando i resti dell'attività mineraria, anche con l'impiego di macchine operatrici, seguendo schemi e prospetti, planimetrie e/o foto d'epoca.
 - Sorvegliante che, in possesso di rilevante esperienza, ha la responsabilità di più cantieri minerari.
 - Infermiere professionale.
 - Lavoratore che avvalendosi anche di altri operatori specialisti, esegue qualsiasi intervento di manutenzione (meccanica, elettrica, elettronica, elettroidraulica e strumentistica) su impianti ed apparecchiature elettriche, elettroidrauliche, meccaniche ed elettroniche di notevole complessità ed importanza, ovvero effettua l'individuazione ed eliminazione di qualsiasi guasto e, sulla base di indicazioni di massima, esegue lavori di costruzione, modifica e migliorie di apparecchiature e strumenti.
 - Lavoratore che in possesso di elevata esperienza tecnico-pratica svolge, in posizione di sostituto assente, tutte le mansioni esistenti e comunque classificate, ivi compresa quella di quadrista, nell'ambito di impianti compresi quelli a ciclo completo, continuo e semicontinuo.
 - Programmatore EDP.
 - Conduttore di impianti (quadrista) che rispondendo direttamente al responsabile preposto, svolge i compiti di conduttore di impianti di cui al profilo del livello 6, operando su due o più impianti complessi e di caratteristiche tra loro fondamentalmente diverse, con compiti di guida, coordinamento e controllo di altri operatori ed in grado di decidere interventi risolutivi in caso di anomalie tecnico-produttive, al fine di riportare il processo controllato nel regime di produttività e qualità assegnate.

4° livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello:

- A) lavoratori con mansioni di concetto che comportano iniziativa ed ampia autonomia operativa nell'ambito del proprio lavoro, mansioni per le quali si richieda una particolare e specifica conoscenza tecnica od amministrativa, nonché una adeguata pratica ed esperienza comunque acquisite;

- B) lavoratori i cui compiti consistono nella guida, coordinamento e controllo, in condizioni di ampia autonomia nell'ambito della loro funzione, di squadre di operai che svolgono lavori ed operazioni per i quali sono richiesti prevalentemente requisiti di capacità e conoscenze tecniche superiori a quelli previsti per le squadre guidate da lavoratori appartenenti al 6° livello, ovvero svolgano mansioni di particolare fiducia, importanza e responsabilità;
- C) lavoratori che, oltre al possesso di rilevante esperienza e capacità nella messa in sicurezza e ripristino ambientale, ha capacità ed esperienza in operazioni di bonifica (decontaminazione del sito da inquinamenti o scorie determinati dalla precedente coltivazione mineraria) su siti ed aree minerarie, ha la responsabilità della conduzione dei diversi cicli di lavoro anche avvalendosi di operai specializzati in lavorazioni di notevole importanza e difficoltà.

Profili

- Operatore di front office e/o back office.
- Lavoratore che nell'ambito dei compiti conferiti di natura tecnica sovrintende in condizioni di ampia autonomia operativa e decisionale al processo di preparazione e fusione del lingotto nella camera oro.
- Lavoratore dell'interno che in possesso di notevole esperienza mineraria, operando autonomamente e coordinando il personale della squadra di produzione conduce macchine di scavo particolarmente complesse (tagliatore-senior, fresatore senior su tagliatrice e fresa attacco puntuale).
- Lavoratore che, in possesso di adeguato titolo di studio (istituto superiore o laurea) o idonea esperienza pratica, in subordine di norma ad un lavoratore di livello superiore, svolge mansioni di controllo ed organizzazione dei lavori oppure esegue analisi non ricorrenti sia semplici che complesse oppure esegue con tacheometro, livello e bussola, rilievi effettuando i relativi calcoli; svolge studi relativi a nuovi impianti o elabora le modalità operative per il controllo funzionale dell'attività lavorativa ovvero svolge mansioni, con particolare e specifica esperienza, nel campo amministrativo.
- Disegnatore particolarista meccanico, elettrico ed elettronico che effettua rilievi, calcoli e disegni di progetto di macchine complesse.
- Tecnico che, nell'ambito di reparti importanti dell'interno, in possesso di notevole esperienza sia mineraria sia nello svolgimento della mansione, operando autonomamente, ha la responsabilità dei cantieri ed il controllo del personale adibito al turno di lavoro cui è preposto.
- Geologo junior.

- Lavoratore che svolge con autonomia e con perfetta padronanza di lingue estere, mansioni di segreteria che richiedono estrema riservatezza ed implicino una notevole delicatezza nei rapporti e che, inoltre, svolge mansioni che non riguardino specificamente le attività di segreteria operando in collaborazione o in ausilio ad altri lavori dell'unità.
- Caposquadra, capoturno di maggiore unità produttiva.
- Sorvegliante che con la completa responsabilità dei turni e di più cantieri coordina le attività di altri sorveglianti di livello inferiore.
- Analista programmatore EDP.
- Lavoratore che esegue con l'ausilio di sistemi informatici il controllo di parametri ambientali e di sicurezza.
- Lavoratore che operando in cantiere di bonifica su aree minerarie dismesse di notevole importanza, bonifica e ripristina l'ambiente circostante, anche con l'ausilio di macchine dedicate e planimetrie d'epoca.

3° livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che, nell'ambito di compiti a loro conferiti sia di natura tecnica che amministrativa, svolgono in condizioni di ampia autonomia operativa e decisionale, mansioni per le quali è richiesta una particolare competenza professionale accompagnata da notevole esperienza acquisita nell'esercizio della funzione stessa.

Profili

- Lavoratore addetto al servizio di prevenzione e protezione, in possesso del titolo di studio e dell'attestato di frequenza e apprendimento dei corsi previsti dalla normativa vigente, con esperienza pluriennale nella mansione che, in condizioni di ampia autonomia esecutiva e decisionale:
 - provvede alla individuazione e valutazione dei fattori di rischio nei luoghi di lavoro, individuando le misure di sicurezza e salubrità necessarie negli stessi e gli eventuali interventi necessari di cui supporta la realizzazione in conformità della normativa vigente;
 - supporta il responsabile del servizio nella elaborazione delle procedure di sicurezza, nelle riunioni periodiche con datore di lavoro, R.L.S. e medico competente, propone programmi di informazione formazione dei lavoratori, trasmette agli stessi le opportune conoscenze sulla natura dei rischi e sulle misure di prevenzione sensibilizzandoli all'osservanza delle stesse.

- Esperto informatico che, in possesso di specifico titolo di studio (diploma tecnico o laurea tecnica) ed esperienza pluriennale nella mansione, prevede, con ampia autonomia operativa alla gestione, adattamento e messa a punto dei sistemi collegati in rete. A tal fine verifica il regolare funzionamento del sistema e delle componenti che ne fanno parte (server web e mail, data base etc.) e lo modifica, quando occorre, adattandolo alle esigenze dell'utente. Interviene, in caso di anomalia e malfunzionamento, ripristinando la funzionalità della rete.
- Lavoratore che in possesso di rilevanti esperienze specialistiche esegue studi nei settori, quali la geochimica, la geofisica, la petrografia, la geotermia, sfruttamento delle fonti energetiche alternative, chimica-fisica applicata all'ingegneria di processo, modellazione matematica di processi fisici e tecnologici che richiedono particolari competenze tecniche e scientifiche.
- Lavoratore dell'interno, che in possesso di notevole esperienza mineraria, operando autonomamente conduce macchine particolarmente complesse, assimilabili a tagliatrice e/o fresa ad attacco puntuale per coltivazione di carbone (tagliatore senior, fresatore senior).
- Lavoratore che, sulla base di soluzioni di progetto definite, svolge attività di progettazione di dettaglio di impianti semplici o di sezioni di impianti complessi effettuando i calcoli ed i disegni necessari per la rappresentazione dei progetti, compilando elenchi dei materiali necessari e mantenendo rapporti con terzi o Enti per l'acquisizione di informazioni e dati.
- Geologo senior.
- Lavoratore che, in unità amministrativa di notevole importanza, svolge con autonomia, competenza ed esperienza, compiti che richiedano la conoscenza approfondita dei sistemi amministrativi e di controllo dell'Azienda quali l'amministrazione e la contabilizzazione dei rapporti con terzi, la gestione della contabilità industriale con le relative valutazioni economiche, ecc.
- Lavoratore che in unità amministrativa con funzioni di natura specialistica svolge compiti che richiedano un notevole bagaglio di conoscenze teoriche ed una sufficiente esperienza specifica tali da influire sulle politiche e sulle decisioni aziendali (ad esempio: esperto finanziario, esperto tributario, esperto revisioni, ecc.).
- Lavoratore addetto alle ricerche cui sia assegnata la responsabilità tecnica dell'attuazione di una fase di un progetto di ricerca che implichi la guida e la responsabilità dei lavoratori addetti e che esegua in condizioni di autonomia

- l'analisi e l'interpretazione dei dati raccolti nel corso delle indagini formulando le proposte operative conseguenti.
- Lavoratore che in possesso di rilevanti esperienze specialistiche esegue studi nei settori, quali la geochimica, la geofisica, la petrografia che richiedono particolari competenze tecniche e scientifiche.
- Analista EDP.
- Assistente tecnico.

2° livello

Declaratoria

- A) Appartengono a questo livello i lavoratori, sia tecnici che amministrativi, con funzioni direttive che operano con discrezionalità di poteri, con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa per l'attuazione delle disposizioni aziendali o che svolgono funzioni equivalenti per importanza, responsabilità e delicatezza, nei limiti delle direttive generali aziendali.

Profili

- Lavoratore in possesso di adeguato titolo di studio ed esperienza pluriennale nel campo amministrativo, provvede, in condizioni di ampia autonomia operativa e decisionale, alla predisposizione di bandi pubblici per l'acquisizione di beni e servizi, garantendone la conformità alle disposizioni di legge la correttezza dell'iter procedurale fino alla conclusione dell'appalto.
- Lavoratore cui sia assegnata la responsabilità di gestire un'importante unità aziendale con una funzione completa ed autonoma rispetto ad altre aree di attività e che incida significativamente sui risultati aziendali (ad es.: responsabile di unità per l'amministrazione dei clienti o dei fornitori e dei rapporti bancari con funzioni di coordinamento di attività analoghe svolte in numerose unità periferiche; responsabile di unità, addetto all'approvvigionamento di materiali e servizi in settori merceologici diversificati e con funzioni di coordinamento di attività analoghe svolte presso unità periferiche; capo servizio preposto alla conduzione di uno o più cantieri con responsabilità completa per la gestione e per i risultati; responsabile della conduzione di un impianto complesso inserito in un ciclo continuo più ampio ed i cui risultati incidano in modo essenziale sulla produzione di un grosso stabilimento).
- Lavoratore che conduce studi economici, di mercato, tributari, finanziari o tecnici, anche nei diversi settori della ricerca, affrontando tematiche ampie e complesse, utilizzando in piena autonomia gli appropriati strumenti di

indagine e apportando contributi valutativi autonomi ai fini delle decisioni e delle politiche aziendali.

- Lavoratore cui sia assegnata la responsabilità e la conduzione tecnica e gestionale di un importante progetto di esplorazione e ricerca articolata in più fasi.
- Responsabile CED.
- Responsabile del servizio prevenzione e protezione - lavoratore in possesso di attitudini e capacità adeguate in campo organizzativo gestionale, capacità di programmare, motivare e operare in staff in campo tecnico, con conoscenza ed esperienza nel campo delle attività di prevenzione, protezione e igiene industriale.

1° livello

Declaratoria

A) Appartengono a questo livello i lavoratori, sia tecnici che amministrativi, con funzioni direttive che operano con discrezionalità di poteri nell'ambito di budget aziendali, con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa per l'attuazione delle disposizioni aziendali e che siano preposti a più servizi o sezioni di notevole importanza coordinando l'opera di altri capi servizio, o ad unità aziendali con una notevole articolazione di funzione, o ad unità con funzioni complesse che incidano in modo determinante sui risultati aziendali.

1° livello S

Declaratoria

Q) Appartiene a questo livello con qualifica di quadro il personale con funzioni direttive, il quale - oltre a possedere tutte le caratteristiche di cui alla Declaratoria del 1° livello - per l'alto grado di responsabilità gestionale ed organizzativa attribuito e per l'elevata preparazione specialistica per la definizione degli obiettivi dell'impresa svolge, con carattere di continuità, funzioni di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione di tali obiettivi.

A tale personale è affidata la gestione, il coordinamento ed il controllo, in condizioni di autonomia decisionale e con poteri discrezionali nell'ambito dei budget aziendali, di settori o servizi di particolare complessità ed importanza per il perseguimento degli obiettivi dell'impresa.

PROFILI AGGIUNTIVI RIGUARDANTI AZIENDE CHE OPERANO NEI SETTORI DELLA BONIFICA E MESSA IN SICUREZZA DI ATTIVITA' MINERARIE

7° livello

- Lavoratore con esperienza pluriennale nelle mansioni che opera, con autonomia ed iniziativa, in tutte le fasi e lavorazioni necessarie per la costruzione, conservazione e/o recupero delle strutture industriali e civili esistenti.

6° livello

- Lavoratore che, in condizioni di autonomia esecutiva, nel campo della messa in sicurezza e bonifica su terreni piani o lievemente inclinati, opera, nell'intero ciclo di lavoro, provvedendo all'esportazione del materiale inquinante con l'uso di macchine di movimento terra, alla impermeabilizzazione degli stessi ed alla loro rinaturazione.

5° livello

- Lavoratore con esperienza pluriennale nella mansione che, in assenza di livelli coordinamento esecutivo anche con l'ausilio e nella guida di lavoratori di livello inferiore, opera, con iniziativa e maggiore autonomia nel campo della messa in sicurezza e bonifica di discariche industriali, abbancamento fini, sponde di alveolo su terreni particolarmente inclinati e scoscesi, provvedendo all'asportazione del materiale inquinante presente in superficie, alla ricostruzione delle pendenze con l'utilizzo di macchine di movimento terra delle quali ha piena capacità di conduzione, alla copertura degli stessi con teli, geostuoie e/o materiali impermeabilizzanti ed alla loro rinaturazione.
- Lavoratore con esperienza pluriennale nella mansione che, in assenza di livelli coordinamento esecutivo anche con l'ausilio e nella guida di lavoratori di livello inferiore, opera nell'esecuzione di progetti di canalizzazione di grosse aree, provvedendo con iniziativa e maggiore autonomia, alle operazioni di scavo su roccia e/o altri materiali di ripiena per le quali è necessario l'uso di escavatori e/o macchine operatrici di cui ha completa capacità di conduzione, alla costruzione delle pareti e del fondo dei canali in calcestruzzo armato o in tubi di calcestruzzo, rispettandone le

pendenze e le caratteristiche ed alla costruzione di gabbionature, vasconi di raccolta etc. per la regolarizzazione del deflusso delle acque naturali.

- Lavoratore che avendo maturato una esperienza pluriennale nel livello inferiore in attività specifica, in assenza di livelli di coordinamento esecutivo e con iniziativa ed autonomia operativa, opera in cantieri per la bonifica, rimozione, smaltimento e decontaminazione di materiali potenzialmente tossici, in lavorazioni per lo svolgimento delle quali è necessario il possesso di specifiche abilitazioni e/o titoli rilasciati da istituti autorizzati attraverso la frequenza di appositi corsi.

4° livello

- Lavoratore che in possesso di adeguato titolo di studio (diploma) e di idonea esperienza pratica pluriennale per la messa in sicurezza, nel ripristino ambientale e nella bonifica, opera nel campo dello smaltimento dei rifiuti derivanti dall'attività industriale, provvedendo con autonomia ed iniziativa operativa alla loro individuazione, ne stabilisce la natura del rischio specifico, attribuisce il Codice Europeo Rifiuti, effettua una valutazione economica per determinare l'impegno di spesa necessario per lo smaltimento, garantisce la corretta esecuzione dei lavori da parte di chi è preposto alla raccolta, la compilazione della necessaria documentazione e le apposite registrazioni attestanti l'avvenuto smaltimento in conformità delle leggi vigenti.

3° livello

- Lavoratore che, in possesso di adeguato titolo di studio (diploma) o di idonea, pluriennale esperienza pratica suffragata dalla frequenza di appositi corsi, in subordine, di norma, da un lavoratore di livello superiore, partecipa, con iniziativa ed autonomia operativa, alla 'Stesura di importanti progetti di bonifica ambientale e messa in sicurezza del territorio' utilizzando strumenti informatici e programmi specialistici (autocad, microstation e/o equivalenti) di cui ha adeguata conoscenza.

2° livello

- Lavoratore che, in possesso di adeguato titolo di studio (diploma o laurea) con l'ausilio di sistemi informatici, utilizzando programmi specifici di cui ha completa conoscenza procede, con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa, all'elaborazione di importanti progetti nel campo della bonifica e messa in sicurezza del territorio, che incidono significativamente sul raggiungimento degli obiettivi aziendali.

Anche in relazione a quanto stabilito dalla legge 190/85 la distinzione tra quadri (Q), impiegati (A), qualifiche speciali (B), ed operai (C) viene mantenuta agli effetti di tutte le norme legislative regolamentari, contrattuali, previdenziali, ecc. che prevedono un trattamento differenziato o che comunque fanno riferimento a tali qualifiche.

Ai fini suddetti, il collegamento fra l'inquadramento previsto dalla scala classificatoria unica e la distinzione per qualifiche è il seguente:

AREA V Liv.8	impiegati d'ordine, operai generici e qualificati.
AREA IV Liv. 7-6	impiegati d'ordine qualificati, qualifiche speciali e operai qualificati.
AREA III Liv.5	impiegati di concetto, operai altamente specializzati.
AREA II Liv.4-3	impiegati di concetto altamente qualificati, qualifiche speciali superiori.
AREA I Liv. 2-1-1S	impiegati direttivi-quadri.

A tali fini, il collegamento tra l'inquadramento e il trattamento normativo è il seguente:

- quadri: livello 1°S;
- impiegati: livelli 1A, 2A, 3A, 4A, 5A, 6A, 7A, 8A;
- qualifiche speciali: livelli 4B, 6B;
- operai: livelli 5C, 6C, 7C, 8C.

Articolo 13

**SALVAGUARDIA INQUADRAMENTI UNICI AZIENDALI
(abolito)**

Articolo 14

LAVORATORI AD ALTO CONTENUTO PROFESSIONALE

1. Le parti riconoscono l'esigenza di valorizzare al massimo l'apporto professionale del personale che nelle singole realtà aziendali esplica mansioni di elevata responsabilità e/o professionalità.
2. Ciò premesso, le parti convengono di attuare nei confronti dei lavoratori che svolgono funzioni direttive:
 - 1) interventi formativi opportunamente modulati e finalizzati a favorire adeguati livelli di preparazione ed esperienza professionale, quale supporto nelle responsabilità loro affidate;
 - 2) una puntuale circolazione delle informazioni su programmi e risultati aziendali riguardanti le attività di diretto interesse professionale.
3. Ai lavoratori che svolgono funzioni direttive od assimilate in attuazione delle disposizioni generali aziendali, si conviene di riconoscere la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Articolo 15

QUADRI

1. La qualifica di Quadro introdotta nel nostro ordinamento dalla legge 190/85 è riconosciuta ai lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolgano funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi delle imprese.
2. La suddetta qualifica viene riconosciuta ai lavoratori inquadrati nel 1° livello S.
3. In sede di prima applicazione le Aziende attribuiranno il livello 1°S e la qualifica di Quadro ai lavoratori interessati a far data dal 1.9.1988.
4. Ai Quadri verrà garantita la copertura delle spese e l'assistenza legale in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relative a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.
5. Le imprese promuoveranno la partecipazione dei Quadri ad iniziative di formazione opportunamente modulate e finalizzate a favorire adeguati livelli di preparazione ed esperienza professionale, quale supporto alle responsabilità loro affidate.

6. Le Aziende favoriranno una puntuale circolazione delle informazioni su programmi e risultati aziendali riguardanti le attività di diretto interesse professionale.
7. Fermi restando i diritti derivanti dalle vigenti normative in materia di brevetti e diritti di autore, è riconosciuta al Quadro, previa espressa autorizzazione aziendale, la possibilità di pubblicazione nominativa e di effettuazione di relazioni su esperienze e lavori compiuti in riferimento alle specifiche attività svolte.
8. In caso di svolgimento temporaneo di mansioni di Quadro che non sia determinato dalla sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, l'attribuzione della qualifica di Quadro sarà effettuata trascorso un periodo di sei mesi continuativi.
9. Con l'attribuzione del livello 1° S e quindi della qualifica di Quadro, fermo restando la non applicabilità delle limitazioni di legge in materia di orario di lavoro, al lavoratore verrà riconosciuta una indennità di funzione, nella misura di € 56.81 lorde mensili, con assorbimento dell'importo dell'ERS di cui all'Articolo 20 precedentemente fruito.
10. Le parti dichiarano che con l'individuazione dei criteri per l'attribuzione della qualifica di Quadro e con la presente disciplina per tale personale è stata data piena attuazione a quanto disposto dalla legge 190/85.
11. Per quanto sopra non espressamente disposto, al lavoratore con la qualifica di Quadro si applicano le norme contrattuali e di legge disposte per gli impiegati.

Articolo 16

PASSAGGI DI QUALIFICA

1. I passaggi a qualifica superiore non comportano la risoluzione del rapporto di lavoro.
2. L'anzianità di servizio maturata all'atto del passaggio verrà considerata utile nella nuova qualifica a tutti gli effetti contrattuali.

Nota transitoria

Nei confronti dei lavoratori per i quali precedentemente al 10 ottobre 1979 sia intervenuto passaggio di qualifica e contestuale liquidazione dell'indennità di anzianità maturata nella qualifica di provenienza e per i quali si è proceduto alla data del 31 maggio 1982 alla determinazione dell'ammontare del fondo accantonato con riferimento all'anzianità complessiva, il recupero della somma liquidata al momento del passaggio di qualifica deve tener conto anche degli

interessi composti del 5% intercorrenti dalla data di liquidazione fino al momento dell'effettivo recupero.

Articolo 17

MINIMI DI RETRIBUZIONE

I minimi di retribuzione sono aumentati secondo la seguente tabella e con le decorrenze appresso specificate:

Aumento dei minimi di retribuzione					
livelli	scala parametrale	aumento dal 01/01/14 I tranches	aumento dal 01/04/14 II tranches	aumento dal 01/05/15 III tranches	totale aumento
1S	215	63,70	79,63	95,56	238,89
1	207	61,33	76,67	92,00	230,00
2	190	56,30	70,37	84,44	211,11
3	165	48,89	61,11	73,33	183,33
4	145	42,96	53,70	64,44	161,11
5	135	40,00	50,00	60,00	150,00
6	125	37,04	46,30	55,56	138,89
7	115	34,07	42,59	51,11	127,78
8	100	29,63	37,04	44,44	111,11

pertanto i minimi di retribuzione risultano essere i seguenti:

Minimi di retribuzione dal 1 aprile 2013				
livelli	minimi al 01/04/13	minimi al 01/01/14	minimi al 01/04/14	minimi al 01/05/15
1S	1.532,58	1.596,28	1.675,91	1.771,47
1	1.485,19	1.546,52	1.623,19	1.715,19
2	1.355,42	1.411,72	1.482,09	1.566,53
3	1.181,75	1.230,64	1.291,75	1.365,08
4	1.040,70	1.083,66	1.137,37	1.201,81
5	961,51	1.001,51	1.051,51	1.111,51
6	885,79	922,83	969,12	1.024,68
7	806,60	840,67	883,27	934,38
8	722,51	752,14	789,18	833,62

Una tantum

Ai lavoratori in forza alla data del 19 dicembre 2013 verrà corrisposto un importo forfettario a titolo di "Una Tantum" secondo la seguente tabella, commisurato al periodo di servizio prestato nel periodo aprile-dicembre 2013. Tale importo non è considerato utile ai fini dei vari istituti contrattuali diretti ed indiretti, nonché del TFR.

L'erogazione avverrà con la prima retribuzione utile.

Una Tantum		
livelli	scala parametrale	Una Tantum
1S	215	605,19
1	207	582,67
2	190	534,81
3	165	464,44
4	145	408,15
5	135	380,00
6	125	351,85
7	115	323,70
8	100	281,48

Articolo 18

**ELEMENTO RETRIBUTIVO SPECIFICO PER LAVORATORI
DI 1° E 2° LIVELLO**

1. Ai lavoratori di 1° e 2° livello, cui non sono applicabili le limitazioni di legge in materia di orario di lavoro, viene corrisposto un Elemento Retributivo Specifico (ERS) che fa parte integrante dei trattamenti economici ed è utile ai fini del TFR, i cui importi lordi mensili, a decorrere dal 1° marzo 1988, sono così determinati:

1° livello € 36,15
2° livello € 20,66

Articolo 19

INDENNITÀ DI CONTINGENZA - EDR

1. A seguito dei protocolli tra Governo e parti sociali del 10 dicembre 1991, 31 luglio 1992 e 23 luglio 1993 con i quali le parti hanno concordemente preso atto della cessazione del sistema di indicizzazione dei salari secondo quanto previsto dalla legge 13 luglio 1990, n. 191, le misure dell'indennità di contingenza - ai fini della retribuzione dei lavoratori - rimangono consolidate negli importi a questo titolo erogati nel mese di novembre 1991, qui di seguito riportati.

Livelli Contingenza	Importo €
1S	530,41
1	529,78
2	526,33
3	522,03
4	518,42
5	516,35
6	514,29
7	512,05
8	510,50

2. A decorrere dal 1° gennaio 1993, ai sensi del protocollo 31 luglio 1992, è corrisposta a tutti i lavoratori una somma forfettaria a titolo di Elemento Distinto della Retribuzione di € 10,33 mensili per 13 mensilità a copertura dell'intero periodo 1992-1993, che resterà allo stesso titolo acquisito per il futuro nella retribuzione.
3. Per l'indennità di contingenza relativa al periodo pregresso alla data dei protocolli soprarichiamati si fa riferimento alla legge 26 febbraio 1986 n. 38 nonché agli accordi interconfederali regolanti la materia e alle specifiche norme dei CCNL precedenti.
- L'indennità di contingenza è regolata dalle norme di legge e dagli accordi vigenti.

Articolo 20

SCATTI DI ANZIANITÀ

1. Dal 1° ottobre 1979, in relazione all'anzianità di effettivo servizio che verrà maturata presso l'Azienda, i lavoratori avranno diritto a 5 scatti biennali in cifra fissa, di cui il 1° di importo diverso dai successivi 4, secondo la seguente tabella:

Livelli	valore 1° scatto €	valore unitario dei 4 scatti successivi €
1S 1	14,98	16,01
2	13,43	15,24
3	11,88	14,46
4	10,85	13,43
5	10,07	12,39
6	9,55	11,36
7	8,52	10,33
8	8,01	9,55

Articolo 21

PASSAGGI DI LIVELLO

1. In caso di passaggio di livello il lavoratore manterrà l'importo degli aumenti periodici già maturati.
- Il lavoratore avrà quindi diritto a maturare ulteriori aumenti periodici nella misura fissata per il nuovo livello di appartenenza fino a raggiungimento dell'importo massimo previsto per il nuovo livello, ivi compreso l'importo maturato nei precedenti livelli.
2. La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello verrà considerata utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

Articolo 22
ORARIO DI LAVORO

1. La durata normale dell'orario di lavoro è fissata in 40 ore medie settimanali, salvo le deroghe e le eccezioni previste dalle norme di legge e dalle disposizioni che seguono.
2. Nelle miniere e cave la durata dell'orario di lavoro si computa dall'entrata all'uscita dal pozzo o discenderia o rampa.
3. L'orario di lavoro è ripartito di norma su 5 giorni.
4. Il giorno di riposo coinciderà di norma con il sabato. Qualora le Aziende ritengano di adottare, per esigenze tecnico-produttive, turni di riposo avvicendati, l'adozione di questo regime dovrà essere concordata tra l'Azienda e la R.S.U. fermo restando quanto previsto e concordato nel presente CCNL, in tema di flessibilità dell'orario di lavoro e della prestazione lavorativa.
5. Per i casi previsti dalla legge 22 febbraio 1934 n. 370 potranno essere adottati turni di riposo avvicendati previo accordo a livello aziendale per quanto concerne la distribuzione dei turni medesimi.
6. È ammesso il recupero a regime normale delle ore perdute per cause di forza maggiore e per le interruzioni concordate tra la Direzione e la R.S.U. o tra le Associazioni sindacali territoriali degli imprenditori e dei lavoratori entro il limite massimo di un'ora al giorno, da effettuarsi entro le due settimane successive all'avvenuta interruzione.
7. Ai fini contrattuali le ore non lavorate per ricorrenze festive cadenti nel corso della settimana saranno computate per il raggiungimento dell'orario contrattuale, fatta eccezione per le ricorrenze festive che coincidono con il sabato o con il giorno di riposo corrispondente.
8. In relazione all'esigenza di una rigorosa attuazione dell'orario contrattuale di lavoro, le parti si danno atto che gli organici devono consentire il godimento delle ferie e dei riposi settimanali, tenendo conto anche delle problematiche attinenti alle assenze dal lavoro.
9. Fermo restando quanto stabilito ai precedenti commi 1) e 3):
 - A) 1. Tutti i lavoratori, tranne quelli di cui al successivo punto B), hanno diritto di godere annualmente di 4 giorni di riposo individuali di 8 ore retribuite, in sostituzione delle ex festività di cui alla legge 5 marzo 1977, n. 54 e al DPR 792/85.
 2. Per quanto riguarda le due festività, la cui celebrazione è spostata alla domenica successiva (2 giugno e 4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

3. In applicazione di quanto previsto in tema di riduzione di orario di lavoro dal Protocollo di intesa sul costo del lavoro del 22.1.1983, i lavoratori giornalieri non addetti all'interno hanno diritto di godere annualmente di ulteriori 5 giorni di riposo di 8 ore, ed i compensi di cui al precedente punto A.2 cesseranno di essere corrisposti in occasione dei mesi di giugno e novembre e verranno invece corrisposti in occasione del godimento dei suddetti ulteriori giorni di riposo, restando a carico dell'Azienda la differenza necessaria a coprire retributivamente l'intera riduzione di orario.
Agli stessi lavoratori, a decorrere dal 1° marzo 1989, viene attribuita una ulteriore riduzione di orario di 8 ore su base annua, da godere con le medesime modalità in atto.
- B) 1. I lavoratori turnisti addetti alle lavorazioni a ciclo continuo (3 turni per 7 giorni settimanali), nonché a quelle lavorazioni su due turni per 7 giorni settimanali, osserveranno un orario di lavoro pari a 240 giornate lavorative annue di 8 ore ciascuna.
2. Con la determinazione di tale orario di lavoro annuo si intendono già riconosciuti i riposi a fronte delle festività abolite, ivi comprese quelle la cui celebrazione è spostata alla domenica successiva (legge 54/77; DPR 792/85), quelli derivanti dal Protocollo di intesa sul costo del lavoro del 22 gennaio 1983, nonché quelli a fronte delle festività lavorate.
A decorrere dal 1.3.89 l'orario di lavoro dei lavoratori turnisti a ciclo continuo (3 turni per 7 giorni settimanali) viene ridotto di ulteriori 12 ore su base annua, mentre per i lavoratori turnisti addetti a lavorazioni in ciclo di 2 turni per 7 giorni settimanali l'orario di lavoro viene ridotto, in pari data, di 8 ore su base annua.
Le modalità di godimento di tali riduzioni di orario verranno definite a livello aziendale.
- C) 1. Ai lavoratori dell'interno, in applicazione di quanto previsto dal Protocollo di intesa del 22 gennaio 1983, viene riconosciuta una giornata di riposo supplementare ogni 30 giornate (240 ore) di lavoro effettivo in sottosuolo, ed i compensi di cui al precedente punto A) 2. cesseranno di essere corrisposti in occasione dei mesi di giugno e novembre e verranno invece corrisposti in occasione del godimento dei suddetti ulteriori giorni di riposo, restando a carico dell'Azienda la differenza necessaria a coprire retributivamente l'intera riduzione di

orario. Con decorrenza 1.3.89, ai suddetti lavoratori viene invece riconosciuta una giornata di riposo supplementare ogni 214 ore di lavoro effettivo in sottosuolo.

2. Nei casi di prestazioni lavorative svolte in parte all'esterno ed in parte nel sottosuolo, fermo restando il principio della non cumulabilità delle riduzioni di cui ai punti A) 3. e C) 1., si farà riferimento al regime proprio delle prestazioni prevalentemente effettuate.
10. Le riduzioni previste ai punti A) 3., B) 2. e C) 1. del comma precedente non sono tra loro cumulabili ed assorbono eventuali altre riduzioni o trattamenti equivalenti comunque in essere in sede aziendale, alla data della stipula del presente contratto.
11. A partire dal 1/1/2002 l'orario di lavoro viene ridotto di otto ore su base annua sia per i lavoratori dell'interno che per i turnisti a ciclo continuo (3 turni per 7 giorni settimanali) di cui alle precedenti lettere B) e C).

Conto Ore

1. Le Parti hanno istituito il conto ore.
2. La quota del 30% degli straordinari prestati dal lavoratore saranno accantonati nel conto ore individuale.
3. In considerazione della diminuzione dello scostamento tra gli orari di fatto e quelli contrattuali, le quote orarie accantonate potranno essere, sulla base di intese con le RSU, retribuite individualmente o collettivamente entro il mese successivo a quello di maturazione.

FLESSIBILITÀ DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA

1. Le parti confermano che la gestione del tempo di lavoro dovrà essere finalizzata ad un più intenso utilizzo degli impianti e dei mezzi, nonché consentire un miglioramento del rapporto tra la prestazione effettiva e quella definita contrattualmente; a tal fine il nuovo regime dell'orario di lavoro intende identificare e rendere effettivamente realizzabili, in sede aziendale, nuove articolazioni di orario e flessibilità gestionali, quali ad esempio: l'utilizzo temporaneo od alternativo di personale anche nelle altre mansioni, sia dell'unità di appartenenza che delle altre unità; sfalsamento nell'inizio dell'orario di lavoro; eventuali prestazioni straordinarie nell'ambito di quanto previsto dalle norme contrattuali; istituzione di nuovi turni, in particolare con l'estensione del ciclo continuo nelle lavorazioni minerarie.
2. In caso di esigenze, in particolare dovute a ragioni meteorologiche e tecnico-produttive, per quanto riguarda i lavoratori giornalieri, al fine di far

fronte a necessità connesse, ad esempio, ad esigenze di mercato legate a situazioni di punta od esigenze stagionali, tecnico-aziendali od adempimenti amministrativi o di legge concentrati in particolari momenti dell'anno, l'orario normale di lavoro di 40 ore medie settimanali sarà calcolato con riferimento ad un periodo di sei mesi continuativi, ai sensi dell'Articolo 4, c. 4 del D. Lgs. n. 66/2003. La direzione e la RSU, o, in caso di mancanza di quest'ultima, le OOSLL Territoriali, potranno concordare modalità ed indennità per l'estensione del suddetto periodo.

3. Nel caso di diverse occasionali distribuzioni dell'orario normale di lavoro, la prestazione lavorativa effettuata oltre le 40 ore settimanali non costituisce né lavoro supplementare né lavoro straordinario. Nel caso di distribuzione dell'orario medio di lavoro su quattro mesi - la prestazione lavorativa effettuata oltre le 40 ore settimanali non costituisce né lavoro supplementare né lavoro straordinario. Nel caso di distribuzione dell'orario medio su sei mesi verranno riconosciute maggiorazioni orarie dell'8% per giorni feriali e del 10% al sabato e 12% per domeniche e festivi per tutte le ore che superano le 40 settimanali.
4. Per le lavorazioni a ciclo continuo (3 turni per 7 gg. settimanali), nonché per le lavorazioni che si svolgono su due turni per 7 gg. settimanali, l'orario normale di lavoro potrà essere realizzato anche attraverso turni plurisettemanali con riposi compensativi.
5. In caso di lavorazioni su turni anomali (diversi da quelli di cui sopra) le modalità di effettuazione e le relative indennità saranno concordate in sede aziendale.
6. Le parti, tenendo conto dell'obiettivo di una corretta flessibilità delle modalità di conferimento della prestazione, concordano che devono essere considerate insite nelle attività di lavoro in turno:
 - la possibilità di essere chiamato in servizio durante il riposo, nonché la possibilità di eventuali modifiche individuali e temporanee dell'orario di lavoro non preavvisabili, in quelle circostanze operative non fronteggiabili con i normali meccanismi di sostituzione;
 - mutamenti temporanei di mansione, in conformità a quanto indicato al comma 1 del presente articolo;
 - obbligo di attendere sul posto di lavoro il turnista subentrante, fermo restando la necessità di provvedere, da parte dell'Azienda, nel più breve tempo possibile, alla sostituzione.
7. Da parte aziendale potranno inoltre essere realizzati, previo esame, programmi che consentano sia il godimento di parte delle ferie

(tendenzialmente 2 settimane) nel periodo giugno-settembre, sia l'effettuazione delle prestazioni dovute nella restante parte dell'anno.

Articolo 23

DICHIARAZIONE PROGRAMMATICA DELLE PARTI STIPULANTI

1. In situazioni di esuberi di personale connesse a crisi aziendali strutturali che presentino particolare rilevanza sociale in relazione alla situazione occupazionale locale ed alla situazione produttiva, in particolar modo nel Mezzogiorno, potrà essere anche verificata, alla luce delle opportune modifiche legislative, la possibilità di ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni con forme di rotazione del personale e regimi di orario di lavoro ridotti rispetto a quelli normali, nonché a forme part-time. Tutto ciò a condizione che sia soddisfatta l'esigenza a dimensionare l'organico aziendale alle effettive necessità produttive, che risulti compatibile con le esigenze tecnico-produttive e organizzative, che non siano ostacolati processi di mobilità, che vengano create le condizioni per evitare, anche attraverso compensazioni, gli eventuali oneri economici derivanti.

Articolo 24

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO, FESTIVO E A TURNO

1. Il lavoratore, salvo giustificati motivi individuali d'impedimento è tenuto a compiere il lavoro straordinario - diurno, notturno e festivo - entro i limiti stabiliti dalla legge e dal presente contratto.
2. È considerato lavoro straordinario quello prestato oltre la durata massima dell'orario normale di lavoro stabilito dalle norme di legge.
3. Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale e trovare giustificazione in ragioni obiettive indifferibili ed occasionali e tali da non ammettere correlativi dimensionamenti di organico.
4. Al di là dei limiti previsti nel precedente comma l'eventuale ricorso al lavoro straordinario sarà preventivamente concordato tra la Direzione e la R.S.U. In questo caso, le relative prestazioni che verranno compensate con le percentuali di maggiorazioni previste contrattualmente per il lavoro supplementare e straordinario, potranno dar luogo a corrispondenti riposi non retribuiti salvo ed impregiudicato quanto previsto e concordato nel presente CCNL, in tema di flessibilità dell'orario di lavoro e della prestazione lavorativa.

5. La Direzione aziendale comunicherà mensilmente alla R.S.U. i dati a consuntivo sulle prestazioni supplementari e straordinarie effettuate.
6. Si considera lavoro notturno quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6 del mattino successivo.
7. È lavoro festivo quello compiuto nei giorni indicati all'Articolo 26 (Festività) della "Parte comune".
8. La Direzione potrà stabilire nelle 24 ore due o più turni di lavoro. I lavoratori dovranno essere avvicendati nei turni secondo le consuetudini aziendali, onde evitare che gli stessi lavoratori siano addetti permanentemente ai turni di notte.
9. Il lavoro straordinario, notturno e festivo è compensato con la retribuzione oraria di fatto, maggiorata dalle percentuali seguenti, da calcolarsi sul minimo retributivo mensile, contingenza, eventuale superminimo, assegno ad personam, scatti di anzianità, ed eventuale terzo elemento nonché, per gli operai retribuiti a cottimo, sulla percentuale di cottimo:

a) lavoro straordinario diurno	27%
b) lavoro notturno non compreso in turni avvicendati	50%
c) lavoro festivo	50%
d) lavoro straordinario festivo (oltre le 8h nella giornata)	55%
e) lavoro notturno festivo	55%
f) lavoro straordinario diurno in sottosuolo	30%

I predetti compensi percentuali non sono cumulabili.
10. Il lavoro prestato in turni avvicendati è compensato con la retribuzione oraria di fatto, maggiorata dalle percentuali seguenti, da calcolarsi sul minimo retributivo mensile, contingenza, eventuale superminimo, assegno ad personam, scatti di anzianità, ed eventuale terzo elemento, nonché, per gli operai retribuiti a cottimo, sulla percentuale di cottimo:

a) lavoro diurno in turni avvicendati	4%
b) lavoro notturno in turni avvicendati 5 o 6 gg. su 7	25%
c) lavoro notturno in turni avvicendati 7 gg. su 7	40%
d) lavoro diurno domenicale in turni avvicendati 7 gg. su 7	22%
e) lavoro notturno domenicale in turni avvicendati 7 gg. su 7	58%
11. Le maggiorazioni per il lavoro a turno non sono cumulabili con quelle per il lavoro straordinario, notturno, festivo, nel senso che la maggiore assorbe la minore.
12. La maggiorazione per il lavoro a turno sarà estesa a quei lavoratori che per motivi di ordine tecnico produttivo ed organizzativo, vengano addetti a

turni di lavoro diversi da quello al quale sono sistematicamente assegnati e per il periodo in cui si effettua la modificazione di turno.

Articolo 25 MERCATO DEL LAVORO

Le Parti, nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale, istituiscono una Commissione Paritetica, che con riferimento al presente articolo definisca gli accordi applicativi relativamente alle deleghe concesse dalle Leggi alla contrattazione tra le Parti. Tale Commissione inizierà i lavori nel mese di settembre 2004 e dovrà ultimarli entro il 31 dicembre 2004.

A) Contratto di lavoro a tempo determinato

1. Oltre ai casi previsti dalle leggi e dagli accordi interconfederali vigenti in materia, l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro è consentita, ai sensi e per gli effetti di quanto stabilito dall'Articolo 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, nelle seguenti ipotesi:
 - a) per sostituzione di lavoratori in aspettativa, in permesso, in congedo o temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, per sostituzione di lavoratori assenti per ferie anche non programmate, per sostituzione di lavoratori temporaneamente a tempo parziale o di lavoratori che partecipino a corsi di formazione;
 - b) per lavorazioni connesse a vincolanti termini di consegna o indotte dall'attività di altri settori;
 - c) per l'esecuzione di un'opera, di un'attività o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo non aventi carattere straordinario o occasionale;
 - d) punte di più intensa attività anche derivanti da commesse, da maggiori richieste di mercato o da ordinativi eccezionali cui non sia possibile sopperire con il normale organico;
 - e) per l'esecuzione di particolari commesse che, per la specificità del prodotto ovvero delle lavorazioni, richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
 - f) per coprire posizioni di lavoro non ancora stabilizzate ovvero posizioni di lavoro stabilizzate ma temporaneamente scoperte, per il periodo necessario al reperimento sul mercato delle risorse necessarie.
2. Ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato può essere richiesto un periodo di prova secondo quanto stabilito dagli articoli del presente CCNL che disciplinano il periodo di prova.

3. Nel caso di sostituzione di lavoratori in astensione obbligatoria o facoltativa dal lavoro, il periodo previsto dall'Articolo 10, primo comma, della legge 8 marzo 2000 n. 53 per l'assunzione anticipata di lavoratori a tempo determinato, può essere elevato sino a due mesi prima dell'inizio dell'astensione.

B) Prestazioni di lavoro temporaneo

1. Le aziende si potranno avvalere di prestazioni di lavoro temporaneo in conformità alla vigente legislazione in materia, in particolare alle disposizioni dell'Articolo 1, comma 2, lettere b) e c) della legge 24 giugno 1997, n. 196.
2. Inoltre, in attuazione delle previsioni di cui all'Articolo 1, comma 2, letto a) della citata legge n. 196/1997, si definiscono le ulteriori seguenti causali di ricorso alle prestazioni di lavoro temporaneo:
 - a) necessità di espletamento di attività lavorativa in concomitanza di assenze per ferie anche non programmate, aspettativa, permesso, congedo, temporanea inidoneità a svolgere le mansioni assegnate, partecipazione a corsi di formazione;
 - b) lavorazioni connesse a vincolanti termini di consegna o indotte dall'attività di altri settori;
 - c) esecuzione di un'opera, di un'attività o di un servizio definiti o predeterminati nel tempo non aventi caratteristiche straordinarie o occasionali;
 - d) punte di più intensa attività anche derivanti da commesse, da maggiori richieste di mercato e da ordinativi eccezionali cui non sia possibile sopperire con il normale organico;
 - e) esecuzione di particolari commesse che, per la specificità del prodotto ovvero delle lavorazioni, richiedano l'impiego di professionalità e specializzazioni diverse da quelle normalmente impiegate;
 - f) per coprire posizioni di lavoro non ancora stabilizzate ovvero posizioni di lavoro stabilizzate ma temporaneamente scoperte, per il periodo necessario al reperimento sul mercato delle risorse necessarie.

Massimali per il ricorso a contratti di lavoro a tempo determinato e contratti di somministrazione.

Il numero di lavoratori che possono essere occupati con contratto a tempo determinato e contratto di somministrazione, in attuazione delle ipotesi di cui ai commi A) e B) precedenti, non può superare il 25% in media annua dei

lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'azienda alla data del 31 dicembre dell'anno precedente. Nei casi in cui tale rapporto percentuale dia luogo a un numero inferiore a 10, resta ferma la possibilità dell'azienda di stipulare sino a 10 contratti di lavoro di cui alle precedenti fattispecie A) e B). I lavoratori con contratto a tempo parziale, ricadenti nelle fattispecie di cui sopra, sono computati in proporzione al relativo orario di lavoro.

Stabilizzazione del posto di lavoro

L'Azienda stabilizzerà a tempo indeterminato il lavoratore che abbia intrattenuto con la stessa rapporti di lavoro di cui alle fattispecie A) e B) per un periodo superiore a 44 mesi complessivi anche non consecutivi; dal computo dei mesi saranno esclusi i periodi lavoro prestati per soddisfazione di esigenze di tipo stagionale, cantiere e commesse.

C) Contratto di lavoro a tempo parziale

1. Il rapporto di lavoro a tempo parziale può determinarsi, in posizioni compatibili con l'istituto, o mediante assunzione o per effetto della trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno, in applicazione del D.Lgs. 25 febbraio 2000 n. 61 e successive modifiche ed integrazioni.
2. Il lavoro a tempo parziale può essere di tipo:
 - a) orizzontale, quando la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
 - b) verticale, quando risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
 - c) misto, quando la prestazione si realizza secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempri giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi a orario ridotto o di non lavoro.
3. Fatte salve le esigenze tecnico-organizzative, l'azienda valuterà l'accoglimento di richieste per la trasformazione di rapporti di lavoro a tempo pieno in rapporti di lavoro a tempo parziale e, in caso di trasformazione, il rapporto di lavoro potrà anche avere durata predeterminata che, di norma, non sarà inferiore a sei mesi e superiore a ventiquattro mesi. La relativa comunicazione all'interessato sarà fornita entro quarantacinque giorni dalla richiesta. In tal caso è consentita, ai sensi dell'articolo 23 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, l'assunzione di personale con contratto a tempo determinato per completare il normale

orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale fino a quando l'interessato osserverà il tempo di lavoro parziale.

4. Il trattamento economico e normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale sarà riproporzionato, compatibilmente con le particolari caratteristiche dell'istituto, sulla base del rapporto tra orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno, come previsto dall'articolo 4, comma 2, lett. a) e b) del D.Lgs. n. 61/2000.
5. Le prestazioni a tempo parziale potranno essere organizzate anche su turni collocati in fasce orarie predeterminate e programmate secondo le articolazioni orarie in atto nel settore aziendale di appartenenza. Le parti si danno atto che le prestazioni a tempo parziale organizzate a turni secondo le modalità di cui al precedente periodo, non configurano una fattispecie di clausole elastiche disciplinata dall'articolo 3, comma 7 del D.Lgs. n. 61/2000.
6. Fermo restando quanto sopra, ai sensi del citato articolo 3, commi 7 e 8 del D.Lgs. n. 61/2000 l'azienda ha facoltà di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa di singoli dipendenti a tempo parziale in presenza di eventi non programmabili e/o eccezionali, dandone preavviso ai lavoratori interessati dieci giorni prima. Le ore di lavoro prestate in applicazione del presente comma sono compensate con una maggiorazione pari al 10% della retribuzione oraria globale di fatto. Quanto sopra non si applica nei casi di riassetto complessivo dell'orario di lavoro che interessino l'intera azienda ovvero unità organizzative autonome della stessa.
7. In riferimento a specifiche esigenze organizzative e produttive è consentita la prestazione di lavoro eccedente l'orario ridotto concordato. È altresì consentito, sempre in presenza di specifiche esigenze organizzative e produttive, il ricorso al lavoro in giorni diversi da quelli in cui si dovrebbe svolgere la prestazione contrattualmente concordata. Lo svolgimento di tali prestazioni è ammesso, oltre che nelle ipotesi di rapporto di lavoro part-time a tempo indeterminato, anche in ogni fattispecie in cui è possibile l'assunzione a tempo determinato. Le predette prestazioni - che costituiscono lavoro supplementare - sono ammesse, previa richiesta dell'azienda e previo consenso del lavoratore a tempo parziale, entro il limite massimo pari all'orario giornaliero ed annuo stabilito per ciascun lavoratore occupato a tempo pieno e a durata indeterminata. Le ore di lavoro supplementare come sopra definite saranno compensate con la quota oraria della retribuzione maggiorata forfettariamente del 26% ed onnicomprensiva dell'incidenza sugli istituti retributivi indiretti e differiti, in applicazione dell'articolo 3 punto 4 del D.Lgs. 61/2000.

8. Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale le prestazioni di lavoro straordinario sono disciplinate nei presupposti e nelle quantità dalle disposizioni contrattuali per i lavoratori a tempo pieno previste dall'Articolo 24 (Lavoro straordinario) del presente CCNL.
9. Relativamente alla tutela e all'incentivazione del lavoro a tempo parziale, si richiamano le disposizioni dell'Articolo 5 del D.Lgs. n. 61/2000 e delle sue eventuali modifiche.

Dichiarazione a verbale

Con riferimento a quanto previsto nella Sezione C - Mercato del lavoro - definita nel capitolo "Osservatorio nazionale" del CCNL, le Parti stipulanti concordano sull'opportunità che nell'ambito dell'Osservatorio nazionale sia svolta una valutazione complessiva sull'evoluzione delle politiche di utilizzo dei rapporti di lavoro disciplinati nel presente articolo, fermo restando quanto previsto al punto 4, parte Relazioni industriali, con riferimento alla informativa alle R.S.U. in materia di mercato del lavoro.

D) Apprendistato Professionalizzante

Premessa

I principi convenuti nel presente articolo sono volti a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante. Le Parti concordano che l'apprendistato professionalizzante, essendo uno degli strumenti per costruire professionalità pronte ad essere inserite nell'organizzazione aziendale, è essenzialmente finalizzato, alla sua positiva conclusione, ad essere trasformato in un contratto a tempo indeterminato.

Le Parti concordano di privilegiare l'istituto dell'Apprendistato professionalizzante quale strumento che consenta l'inserimento di giovani neo assunti all'interno delle Aziende.

L'apprendistato professionalizzante è uno speciale rapporto di lavoro a causa mista, finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, nell'obiettivo di favorire lo sviluppo, anche qualitativo, dell'occupazione nelle aziende che applicano il presente CCNL. L'apprendistato professionalizzante è disciplinato dalla legge e dalle disposizioni seguenti.

Assunzione

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante giovani di età non inferiore ai diciotto anni e non superiore ai ventinove. Il contratto di apprendistato professionalizzante può altresì essere stipulato con soggetti che abbiano compiuto i 17 anni di età e siano in possesso di qualifica professionale ai sensi della legge 28 marzo 2003 n. 53.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può riguardare ciascuna delle qualifiche previste nelle categorie 7, 6, 5, 4, 3 e 2. Il contratto di apprendistato professionalizzante deve essere stipulato in forma scritta con le indicazioni della qualifica che sarà acquisita al termine del periodo di formazione, della durata del periodo di apprendistato, del piano formativo individuale.

Per poter stipulare nuovi contratti di apprendistato professionalizzante, le imprese devono aver mantenuto in servizio almeno il 90% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia terminato nei 18 mesi precedenti.

A tal fine non si computano gli apprendisti che si siano dimessi e quelli licenziati per giusta causa.

Profili formativi e formazione

Fermo restando la competenza Regionale, l'intesa con le organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie del presente CCNL, per la definizione dei profili formativi, prevede la seguente regolamentazione, ai sensi dell'Articolo 49, comma 5 bis del D. Lgs. n. 276/2003, individuando i contenuti formativi necessari per l'acquisizione delle qualifiche professionali oggetto dei contratti ed i criteri su cui dovranno essere basate le relative attività formative.

I profili formativi sono definiti nell'allegato, che forma parte integrante del presente accordo. Tali profili potranno essere aggiornati con apposito verbale tra le Parti firmatarie del presente CCNL. Per formazione formale si intende quella effettuata in strutture accreditate ovvero in locali distinti all'interno dell'impresa, e svolta secondo percorsi strutturati, certificati e verificabili. La formazione formale, interna o esterna all'azienda, per tutta la durata del rapporto di apprendistato, sarà di almeno 120 ore annue finalizzate ad acquisire le competenze di base tecnico professionali e quanto concerne la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

La formazione sarà teorica e pratica, on the job ed in affiancamento. Il percorso formativo complessivo sarà specificato nel piano formativo individuale. Quest'ultimo contiene la descrizione dell'intero percorso - formale e non formale, interno ed esterno all'azienda - che l'apprendista deve seguire durante il contratto per il conseguimento degli obiettivi individuati nei profili formativi.

Attese le particolari caratteristiche delle imprese del settore, la Parti convengono sull'opportunità che la formazione sia erogata all'interno delle aziende, anche attraverso società collegate. La capacità formativa interna all'Azienda dovrà essere oggetto di autocertificazione da parte dell'Azienda stessa.

I requisiti su cui si fonda la capacità formativa interna sono la presenza risorse umane idonee a trasferire competenze, l'individuazione di un tutor con formazione e competenze adeguate e la presenza di locali idonei in relazione agli obiettivi formativi ed alle dimensioni aziendali.

La formazione, compresa quella riguardante la salute e sicurezza, svolta durante l'esecuzione del rapporto, sarà registrata nel libretto formativo secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

L'apprendista sarà seguito per tutta la durata dell'apprendistato e nello svolgimento del piano formativo individuale da un tutor aziendale, che lo affiancherà al fine di agevolare l'integrazione nel contesto aziendale e nel coordinamento tra formazione e lavoro.

Il tutor individuato dall'azienda sarà un lavoratore qualificato che svolga un'attività coerente con quella dell'apprendista ed abbia almeno 3 anni di esperienza lavorativa. Per i requisiti del tutor si fa riferimento al D.M. n. 22 del 28 febbraio 2000.

Al termine del contratto di apprendistato professionalizzante, l'azienda rilascia agli apprendisti la documentazione prevista dalle norme di legge in materia.

Durata, inquadramento e trattamento retributivo

La durata massima del contratto di apprendistato è di mesi 36.

Il periodo di prova verrà computato sia agli effetti del contratto di apprendistato che a quelli dell'anzianità di servizio. In caso di trasformazione in rapporto a tempo indeterminato, il periodo del contratto di apprendistato sarà utile ai fini dell'anzianità di servizio. La categoria di inquadramento dell'apprendista sarà di due livelli inferiore a quella di destinazione finale per i primi 24 mesi; per i successivi 24 mesi sarà di un livello inferiore a quello di destinazione finale. La retribuzione dell'apprendista non potrà essere più di due livelli inferiore a quella del livello di destinazione finale per i primi 24 mesi; sarà quella del livello di destinazione finale per gli ultimi 24 mesi.

Gli apprendisti hanno diritto allo stesso trattamento per la malattia ed infortunio previsto per i lavoratori a tempo indeterminato, così come potranno essere iscritti al Fonchim ed al Faschim. Per quanto non esplicitamente dettagliato nelle norme del presente capitolo, si fa riferimento al CCNL ed agli accordi aziendali in essere.

Con cadenza annuale, nell'ambito dei lavori dell'Osservatorio, ci sarà una sessione informativa dedicata all'andamento dei contratti di apprendistato professionalizzante.

Dichiarazione a verbale

Ai contratti di apprendistato instaurati ai sensi della disciplina vigente prima dell'entrata in vigore del D. Lgs. n. 276/2003 continua ad applicarsi tale disciplina fino alla loro naturale scadenza. Le parti si danno reciprocamente atto che qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni. L'istituto dell'apprendistato professionalizzante è agibile dalla data di sottoscrizione del presente accordo (20 dicembre 2006).

Allegato 1 – Profili formativi

Operatori della coltivazione

Figure necessarie

Addetto conduzione tagliatrice, addetto conduzione pile e raschini, meccanico, elettricista, armatore/perforatore, addetto impianto di evacuazione del grezzo, tecnico di coltivazione.

Ambito di azione: Gli operatori che avendo presente le caratteristiche specifiche dell'ambiente minerario carbonifero, il metodo di coltivazione in uso, il ciclo di produzione e la capacità tecnico operativa per la conduzione e l'uso delle macchine e delle attrezzature, utilizza l'impianto per il processo estrattivo nel rispetto dei parametri di sicurezza e del prodotto finale.

Conoscenze di contesto e competenze

Conoscere le caratteristiche dell'ambiente operativo e del settore di appartenenza, dei principali processi del ciclo estrattivo, delle tecniche e delle tecnologie in uso.

Conoscere la legislazione mineraria, le norme di prevenzione e protezione, le procedure aziendali, e i dispositivi di protezione individuale.

Conoscere il ruolo della propria area di lavoro all'interno del processo produttivo e le procedure del sistema integrato Qualità – Ambiente - Sicurezza. Leggere ed interpretare documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico dell'insieme e/o del particolare da montare/riparare/sostituire.

Conoscere ed applicare gli elementi della tecnologia meccanica e della meccanica delle macchine e conoscere le principali caratteristiche della componentistica degli impianti

Conoscere ed applicare gli elementi della tecnologia elettrica ed elettronica delle macchine e conoscere le principali caratteristiche della componentistica degli impianti e dei sistemi di controllo e di comando.

Saper condurre, nel rispetto dei migliori parametri produttivi e conservativi delle macchine la tagliatrice, le pile ed i raschini, gestire la marcia del sistema di evacuazione del grezzo.

Possedere capacità diagnostiche e di interventi manutentivi, immediati e duraturi efficaci, sulle macchine del cantiere

Conoscere la tecnica mineraria e saper applicare le tecniche di armamento tradizionale, del bullonamento e di consolidamento della massa rocciosa e dei suoli.

Avere conoscenza della geologia del cantiere e delle rocce, in relazione all'attività di taglio e agli effetti sulle macchine e sulla fronte di avanzamento.

Conoscere le caratteristiche dei materiali in funzione del loro utilizzo, della tipologia di lavorabilità e dei rischi eventualmente connessi col loro impiego.

Saper eseguire le operazioni di trasporto, carico e scarico dei materiali necessari per le lavorazioni anche utilizzando apparecchiature di sollevamento.

Conoscere e utilizzare gli strumenti di misura e di controllo in dotazione all'impianto.

Avere capacità operative in spazi angusti.

Avere capacità di valutazione del rischio elettrico e di adozione di misure idonee alla sua eliminazione o minimizzazione.

Avere capacità per annullare e/o minimizzare i rischi di eventi infortunistici.

Conoscere e saper operare nel rispetto delle norme comportamentali relative alla sicurezza nel lavoro e ai rischi inerenti.

Saper registrare i dati tecnici ed i risultati del processo lavorativo.

Possedere competenze in ambito tecnico, organizzativo e di utilizzo delle risorse umane e economiche, per la gestione del ciclo produttivo nel rispetto dei parametri qualitativi, quantitativi e di sicurezza.

Saper acquisire autonomia gestionale crescente nella conduzione del ciclo produttivo e adottare le soluzioni organizzative ottimali anche mediante la rilevazione diretta dei tempi di lavoro al fine di migliorare le modalità di esecuzione.

Conoscere le applicazioni informatiche per la produzione dei report di produzione e delle rappresentazioni grafiche dei luoghi di lavoro e dei particolari di macchine e situazioni.

Programmare attività di adeguamento delle competenze attraverso la formulazione di piani di miglioramento continuo orientati a standard elevati di utilizzo degli impianti in genere e specifici delle singole specializzazioni.

Promuovere interventi continui di sensibilizzazione della sicurezza e igiene nel lavoro.

Implementare le analisi sui rischi connessi con tutte le diverse attività del cantiere per prevenire o minimizzare le cause all'origine di eventi infortunistici.

Saper aggiornare le conoscenze tecniche e tecnologiche inerenti il proprio lavoro, mediante dialoghi diretti con i fornitori o mediante consultazione autonoma e diretta dei manuali, delle pubblicazioni e/o delle riviste in lingua inglese.

Operatori dello scavo gallerie

Figure necessarie

Perforatore/conducente macchina di scavo, perforatore/armatore, elettricista / conducente macchina di scavo, meccanico/conducente macchina di scavo, addetto conduzione carro spola, addetto impianto di evacuazione del grezzo, addetto alla manutenzione delle gallerie, addetto ai sondaggi, tecnico dei tracciamenti.

Ambito di azione

L'operatore che avendo presente le peculiarità dell'ambiente minerario carbonifero, i metodi di scavo delle gallerie, il ciclo di produzione e la capacità tecnico operativa per la conduzione e l'uso delle macchine e delle attrezzature, concorre al processo estrattivo nel rispetto dei parametri di progetto, di sicurezza e del prodotto finale.

Conoscenze di contesto e competenze

Conoscere le caratteristiche dell'ambiente operativo e del settore di appartenenza, dei principali processi del ciclo estrattivo, delle tecniche e delle tecnologie in uso.

Conoscere la legislazione mineraria, le norme di prevenzione e protezione, le procedure aziendali, e i dispositivi di protezione individuale.

Conoscere il ruolo della propria area di lavoro all'interno del processo produttivo e le procedure del sistema integrato Qualità - Ambiente - Sicurezza. Leggere ed interpretare documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico dell'insieme e/o del particolare da montare/riparare/sostituire.

Conoscere la tecnica mineraria e saper applicare le tecniche di scavo meccanizzato, con l'esplosivo e le normative specifiche per il loro impiego.

Conoscere la tecnica mineraria e saper applicare le tecniche di armamento tradizionale, del bullonamento e di consolidamento della massa rocciosa e dei suoli.

Avere conoscenza della geologia del cantiere e delle rocce, in relazione all'attività di taglio e agli effetti sulle macchine e sulla fronte di avanzamento.

Conoscere ed applicare gli elementi della tecnologia meccanica e della meccanica delle macchine e conoscere le principali caratteristiche della componentistica degli impianti.

Conoscere ed applicare gli elementi della tecnologia elettrica ed elettronica delle macchine e conoscere le principali caratteristiche della componentistica degli impianti e dei sistemi di controllo e di comando.

Saper condurre, nel rispetto dei migliori parametri produttivi e conservativi, le frese, il minatore continuo, le macchine di perforazione, le bullonatrici, il carro spola, le pale meccaniche, le macchine dell'impianto di evacuazione del grezzo, la sonda.

Possedere capacità diagnostiche e di interventi manutentivi, immediati e duraturi efficaci, su tutte le macchine del cantiere.

Conoscere le caratteristiche dei materiali in funzione del loro utilizzo, della tipologia di lavorabilità e dei rischi eventualmente connessi col loro impiego.

Saper eseguire le operazioni di trasporto, carico e scarico dei materiali necessari per le lavorazioni anche utilizzando apparecchiature di sollevamento.

Conoscere e utilizzare gli strumenti di misura e di controllo in dotazione all'impianto.

Avere capacità operative in spazi angusti.

Avere capacità di valutazione del rischio elettrico e di adozione di misure idonee alla sua eliminazione o minimizzazione.

Avere capacità per annullare e/o minimizzare i rischi di eventi infortunistici.

Conoscere e saper operare nel rispetto delle norme comportamentali relative alla sicurezza nel lavoro e ai rischi inerenti.

Saper registrare i dati tecnici ed i risultati del processo lavorativo.

Possedere competenze in ambito tecnico, organizzativo e di utilizzo delle risorse umane e economiche, per la gestione del ciclo produttivo nel rispetto dei parametri qualitativi, quantitativi e di sicurezza.

Saper acquisire autonomia gestionale crescente nella conduzione del ciclo produttivo e adottare le soluzioni organizzative ottimali anche mediante la rilevazione diretta dei tempi di lavoro al fine di migliorare le modalità di esecuzione.

Conoscere le applicazioni informatiche per la produzione dei report di produzione e delle rappresentazioni grafiche dei luoghi di lavoro e dei particolari di macchine e situazioni.

Programmare attività di adeguamento delle competenze attraverso la formulazione di piani di miglioramento continuo orientati a standard elevati di utilizzo degli impianti in genere e specifici delle singole specializzazioni.

Promuovere interventi continui di sensibilizzazione della sicurezza e igiene nel lavoro.

Implementare le analisi sui rischi connessi con tutte le diverse attività del cantiere per prevenire o minimizzare le cause all'origine di eventi infortunistici.

Saper aggiornare le conoscenze tecniche e tecnologiche inerenti il proprio lavoro, mediante dialoghi diretti con i fornitori o mediante consultazione autonoma e diretta dei manuali, delle pubblicazioni e/o delle riviste in lingua inglese.

Operatori delle manutenzioni elettriche

Figure necessarie.

Installatore impianti elettrici, manutentore elettrico impianti, manutentore macchine di scavo e tagliatrici di carbone, manutentore impianti automatici, addetto montaggio e manutenzione parti elettroniche, addetto cabine produzione e trasformazione elettrica, installatore impianti di sicurezza e hardware, installatore impianti telefonia interna, tecnico impianti di sicurezza e hardware, tecnico adeguamento impianti e aggiornamento cartografico.

Ambito di azione

L'operatore che avendo presente il complesso delle installazioni elettriche e le peculiarità dell'ambiente minerario carbonifero, i metodi di scavo delle gallerie, il ciclo di produzione, le macchine e le attrezzature ad esso necessarie, gli utilities, la rete elettrica e gli impianti di distribuzione, l'automazione industriale e le sue applicazioni, concorre al processo estrattivo eseguendo, nel rispetto della sicurezza e sulla base di disegni tecnici, il montaggio, il ripristino o riparazione di impianti elettrici di alta e bassa tensione, impianti elettronici e informatici e delle relative parti, di impianti a controllo remoto di dati ambientali e di reti di impianti di evacuazione automatici, di impianti di ricezione e di reti telefoniche e telematiche utilizzando anche strumentazione informatica, con controllo e messa a punto o in servizio con le opportune verifiche, modifiche e tarature.

Conoscenze di contesto e competenze

Conoscere le caratteristiche dell'ambiente operativo e del settore di appartenenza, dei principali processi del ciclo estrattivo, delle tecniche e delle tecnologie in uso.

Conoscere la legislazione mineraria, le norme di prevenzione e protezione, le procedure aziendali, e i dispositivi di protezione individuale.

Conoscere il ruolo della propria area di lavoro all'interno del processo produttivo e le procedure del sistema integrato Qualità - Ambiente - Sicurezza.

Leggere ed interpretare documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico dell'insieme e/o del particolare da montare/riparare/sostituire.

Conoscere ed applicare tutti gli elementi della tecnologia elettrica ed elettronica delle macchine e conoscere le caratteristiche della componentistica degli impianti e dei sistemi di controllo e di comando.

Conoscere le procedure relative e saper eseguire le manovre sulle cabine per la trasformazione di alta, media e bassa tensione.

Conoscere e applicare la normativa del settore di appartenenza.

Leggere e interpretare la documentazione tecnica di pertinenza: schemi elettrici anche con componentistica elettronica, capitolati, piani della qualità con livelli standard qualitativi per componentistica e circuitazione.

Avere capacità di valutazione del rischio elettrico e di adozione di misure idonee alla sua eliminazione o minimizzazione.

Avere capacità operative in spazi angusti.

Possedere capacità diagnostiche e di interventi manutentivi, immediati e duraturi efficaci, su tutte le macchine del cantiere.

Conoscere le caratteristiche tecnologiche dei materiali.

Conoscere gli elementi dell'elettrotecnica e dell'elettronica.

In riferimento allo schema dato saper scegliere i materiali ed i componenti necessari e realizzare in autonomia impianti di distribuzione elettrica in industriale e civile.

Saper condurre le macchine del ciclo estrattivo e eseguire gli interventi di manutenzione previsti.

Collaborare alla messa a punto di impianti e macchine elettriche e partecipare al loro collaudo.

Conoscere e saper gestire tramite tecnologia PLC.

Saper installare e intervenire su reti di distribuzione anche informatica.

Saper eseguire le lavorazioni meccaniche che possono essere richieste per la realizzazione degli impianti (alloggiamento apparecchiature, ...).

Conoscere e identificare i problemi elettrici in fase di manutenzione degli impianti elettrici industriali e civili.

Conoscere i metodi da applicare ed essere in grado di effettuare una ricerca guasti.

Saper controllare le riparazioni eseguite e saper eseguire una prova di ripristino.

Registrare sulla documentazione tecnica le fasi del lavoro ed i risultati.

Conoscere ed utilizzare gli strumenti e le tecniche di misura e di controllo specifici per gli impianti elettrici.

Conoscere gli strumenti ed i macchinari di lavoro.

Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria.

Conoscere ed applicare la normativa antinfortunistica riferita al ruolo.

Conoscere le innovazioni di processo e di contesto.

Possedere competenze in ambito tecnico, organizzativo e di utilizzo delle risorse umane e economiche, per la gestione del ciclo produttivo nel rispetto dei parametri qualitativi, quantitativi e di sicurezza.

Saper acquisire autonomia gestionale crescente nella conduzione delle attività e saper adottare le soluzioni organizzative ottimali anche mediante la rilevazione diretta dei tempi di lavoro al fine di migliorare le modalità di esecuzione.

Conoscere le applicazioni informatiche per la produzione dei report e dei disegni degli impianti, delle macchine e dei particolari.

Programmare attività di adeguamento delle competenze attraverso la formulazione di piani di miglioramento continuo orientati a standard elevati di utilizzo degli impianti in genere e specifici delle singole specializzazioni.

Promuovere interventi continui di sensibilizzazione della sicurezza e igiene nel lavoro.

Implementare le analisi sui rischi connessi con tutte le diverse attività del cantiere per prevenire o minimizzare le cause all'origine di eventi infortunistici.

Saper aggiornare le conoscenze tecniche e tecnologiche inerenti il proprio lavoro, mediante dialoghi diretti con i fornitori o mediante consultazione autonoma e diretta dei manuali, delle pubblicazioni e/o delle riviste in lingua inglese.

Operatori delle manutenzioni meccaniche

Figure necessarie.

Meccanico utilities, meccanico attrezzature pneumatiche, carpentiere, meccanico impianti termici, meccanico aggiustatore, meccanico motori diesel, meccanico impianti e macchine operatrici di produzione, tecnico delle manutenzioni meccaniche.

Ambito di azione

L'operatore che avendo presente il complesso delle installazioni meccaniche e le peculiarità dell'ambiente minerario carbonifero, i metodi di scavo delle

gallerie, il ciclo di produzione, le macchine e le attrezzature ad esso necessarie, gli utilities, esegue sulla base di indicazioni, schede di manutenzione preventiva, disegni tecnici o schemi o cicli di lavorazione, lavori di precisione e di natura complessa, per la costruzione/adattamento, riparazione, taratura, diagnosi preventiva, manutenzione al banco o su macchine operatrici, montando le attrezzature o macchinari o loro parti o impianti anche termosanitari con controllo e messa a punto degli stessi.

Conoscenze di contesto e competenze

Conoscere le caratteristiche dell'ambiente operativo e del settore di appartenenza, dei principali processi del ciclo estrattivo, delle tecniche e delle tecnologie in uso.

Conoscere la legislazione mineraria, le norme di prevenzione e protezione, le procedure aziendali, e i dispositivi di protezione individuale.

Conoscere il ruolo della propria area di lavoro all'interno del processo produttivo e le procedure del sistema integrato Qualità - Ambiente - Sicurezza. Leggere ed interpretare documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico dell'insieme e/o del particolare da montare/riparare/sostituire.

Conoscere ed applicare tutti gli elementi della tecnologia meccanica, oleodinamica e pneumatica delle macchine e conoscere le caratteristiche della componentistica degli impianti e dei sistemi di controllo e di comando.

Conoscere e applicare la normativa del settore di appartenenza.

Saper eseguire i controlli funzionali su macchine impianti e attrezzature, la diagnostica e la riparazione dei guasti, la manutenzione e gestione degli utilities, le manutenzioni, il collaudo e la taratura di componenti meccaniche, oleodinamiche e pneumatiche.

Saper eseguire lavori su tornio, trapano, fresa etc., relativi a costruzione, o riproduzione di componenti meccanici.

Saper eseguire revisione di macchine e apparecchiature meccaniche, l'assemblaggio e l'allineamento di pompe e motori. Saper eseguire lavori di assemblaggio e saldatura, di tracciatura e/o di taglio con cesoia o fiamma, saldatura ad arco ed a argon e/o con l'uso di fiamma ossiacetilenica di supporti, tubazioni e carpenteria media e pesante, interventi specialistici in sottosuolo per la saldatura di particolari sulle macchine Gestire gli impianti termici a livello funzionale e manutentivo e di controlli sui rendimenti e sui fumi delle caldaie secondo le normative vigenti.

Saper eseguire analisi di funzionamento tradizionali o strumentali (vibrazionali) su tutte le macchine, gli impianti e le apparecchiature, ed elaborare i dati per definire le cadenze dei controlli.

Saper eseguire la manutenzione e revisione della componentistica e di tutti i mezzi diesel del parco aziendale.

Saper condurre le macchine e gli impianti per la produzione e conoscere la gestione del processo di montaggio delle macchine e degli impianti e saper sviluppare un programma di montaggio e di manutenzione.

Saper condurre gli impianti per la produzione dell'azoto e di betonaggio.

Saper eseguire la messa a punto delle macchine attrezzate e la regolazione degli impianti e modificare i complessi attrezzati esistenti in modo da variare le prestazioni finali.

Saper registrare i dati tecnici relativi al lavoro svolto ed ai risultati.

Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria ed essere in grado di operare con colleghi in manutenzione preventiva e straordinaria degli impianti.

Avere capacità per annullare e/o minimizzare i rischi di eventi infortunistici.

Conoscere e saper operare nel rispetto delle norme comportamentali relative alla sicurezza nel lavoro e ai rischi inerenti.

Avere capacità operative in spazi angusti.

Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria.

Saper registrare i dati tecnici relativi al lavoro svolto ed ai risultati.

Possedere competenze in ambito tecnico, organizzativo e di utilizzo delle risorse umane e economiche, per la gestione delle attività nel rispetto dei parametri qualitativi, quantitativi e di sicurezza.

Saper acquisire autonomia gestionale crescente saper adottare le soluzioni organizzative ottimali anche mediante la rilevazione diretta dei tempi di lavoro al fine di migliorare le modalità di esecuzione.

Conoscere le applicazioni informatiche per la produzione dei report delle attività e per la produzione dei disegni di vecchi e nuovi impianti, delle macchine e dei particolari.

Programmare attività di adeguamento delle competenze attraverso la formulazione di piani di miglioramento continuo orientati a standard elevati di utilizzo delle macchine e degli impianti in genere e specifici delle singole specializzazioni.

Promuovere interventi continui di sensibilizzazione della sicurezza e igiene nel lavoro.

Implementare le analisi sui rischi connessi con tutte le diverse attività del cantiere per prevenire o minimizzare le cause all'origine di eventi infortunistici.

Saper aggiornare le conoscenze tecniche e tecnologiche inerenti il proprio lavoro, mediante dialoghi diretti con i fornitori o mediante consultazione

autonoma e diretta dei manuali, delle pubblicazioni e/o delle riviste in lingua inglese.

Addetti ai servizi del sottosuolo

Figure necessarie

Addetto impianto di evacuazione del grezzo, conduttore mezzi di trasporto, elettricista impianti automatizzati, manutentore piste, tecnico dei servizi del sottosuolo.

Ambito di azione

L'addetto che avendo presente il complesso delle installazioni di supporto alla produzione, le peculiarità dell'ambiente minerario carbonifero, i metodi di scavo delle gallerie, il ciclo di produzione, gli impianti di evacuazione del grezzo e l'automazione industriale, le modalità e i mezzi per l'approvvigionamento e la conservazione delle piste, concorre al processo estrattivo, operando nel rispetto della sicurezza e sulla base di disegni tecnici il montaggio, ripristino, o riparazione di impianti di evacuazione del grezzo, utilizzando anche strumentazione informatica per il controllo e messa a punto o in servizio e per le opportune verifiche, modifiche e tarature.

Conoscenze e competenze professionali

Conoscere le caratteristiche dell'ambiente operativo e del settore di appartenenza, dei principali processi del ciclo estrattivo, delle tecniche e delle tecnologie in uso.

Conoscere la legislazione mineraria, le norme di prevenzione e protezione, le procedure aziendali, e i dispositivi di protezione individuale.

Conoscere il ruolo della propria area di lavoro all'interno del processo produttivo e le procedure del sistema integrato Qualità - Ambiente - Sicurezza.

Leggere ed interpretare documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico dell'insieme e/o del particolare da montare/riparare/sostituire.

Conoscere ed applicare tutti gli elementi della tecnologia meccanica, oleodinamica e pneumatica delle macchine e conoscere le caratteristiche della componentistica degli impianti e dei sistemi di controllo e di comando.

Conoscere e applicare la normativa del settore di appartenenza.

Saper eseguire il montaggio e i controlli funzionali su macchine impianti e attrezzature, la diagnostica e la riparazione dei guasti, la manutenzione e gestione delle linee nastro e dei silo di stoccaggio, le manutenzioni e il collaudo delle componenti meccaniche, oleodinamiche.

Conoscere e saper gestire tramite tecnologia PLC.

Condurre le macchine per l'approvvigionamento e la movimentazione dei materiali necessari alle lavorazioni e eseguire i controlli funzionali secondo le procedure di lavoro.

Saper eseguire il montaggio, la manutenzione e la conduzione di impianti di trasporto con monorotaia.

Saper eseguire, nel rispetto delle processo relativo, lo smontaggio degli impianti di evacuazione del grezzo e degli impianti di trasporto con monorotaia.

Saper registrare i dati tecnici relativi al lavoro svolto ed ai risultati.

Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria ed essere in grado di operare con colleghi in manutenzione preventiva e straordinaria degli impianti.

Avere capacità per annullare e/o minimizzare i rischi di eventi infortunistici.

Conoscere e saper operare nel rispetto delle norme comportamentali relative alla sicurezza nel lavoro e ai rischi inerenti.

Avere capacità operative in spazi angusti.

Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria.

Saper registrare i dati tecnici relativi al lavoro svolto ed ai risultati.

Possedere competenze in ambito tecnico, organizzativo e di utilizzo delle risorse umane e economiche, per la gestione delle attività nel rispetto dei parametri qualitativi, quantitativi e di sicurezza.

Saper acquisire autonomia gestionale crescente saper adottare le soluzioni organizzative ottimali anche mediante la rilevazione diretta dei tempi di lavoro al fine di migliorare le modalità di esecuzione.

Conoscere le applicazioni informatiche per la produzione dei report delle attività e per la produzione dei disegni di vecchi e nuovi impianti, delle macchine e dei particolari.

Programmare attività di adeguamento delle competenze attraverso la formulazione di piani di miglioramento continuo orientati a standard elevati di utilizzo delle macchine e degli impianti in genere e specifici delle singole specializzazioni.

Promuovere interventi continui di sensibilizzazione della sicurezza e igiene nel lavoro.

Implementare le analisi sui rischi connessi con tutte le diverse attività del cantiere per prevenire o minimizzare le cause all'origine di eventi infortunistici.

Saper aggiornare le conoscenze tecniche e tecnologiche inerenti il proprio lavoro, mediante dialoghi diretti con i fornitori o mediante consultazione

autonoma e diretta dei manuali, delle pubblicazioni e/o delle riviste in lingua inglese.

Addetti all'impianto di lavaggio del carbone e trattamento di minerali industriali

Figure necessarie

Addetto sala controllo, addetto lavaggio, addetto staecker, addetto pretrattamento, addetto manutenzione, addetto pesa, tecnico del trattamento del carbone, addetto alla flottazione.

Ambito di azione

L'operatore che avendo presente il complesso delle installazioni che costituiscono le sezioni dell'impianto di lavaggio del carbone o trattamento di minerali industriali, le caratteristiche chimico fisiche del carbone o minerale industriale, il processo di arricchimento/lavaggio del grezzo estratto, il ciclo di produzione, gli impianti di evacuazione del grezzo e l'automazione industriale, concorre al processo produttivo e opera nel rispetto della sicurezza, dell'ambiente, della capacità produttiva, per assicurare i risultati qualitativi e quantitativi di carbone commerciale o minerali industriali, e per garantire la continuità produttiva anche attraverso gli interventi di manutenzione necessari alla salvaguardia degli impianti.

Conoscenze di contesto e competenze

Conoscere le caratteristiche dell'ambiente operativo e del settore di appartenenza, dei principali processi del ciclo estrattivo, delle tecniche e delle tecnologie in uso.

Conoscere la legislazione mineraria, le norme di prevenzione e protezione, le procedure aziendali, e i dispositivi di protezione individuale.

Conoscere le teorie, le tecniche e le tecnologie relative ai processi di separazione e arricchimento dei grezzi.

Conoscere gli schemi e applicare i processi di separazione meccanica e vagliatura, di omogeneizzazione, di separazione con mezzo denso, di flottazione, di arricchimento e dei materiali utilizzati, di recupero dei fini e di stoccaggio degli scarti di lavorazione, di gestione delle acque.

Conoscere dettagliatamente il software di gestione del processo e il suo utilizzo.

Saper impostare i parametri di esercizio dell'impianto e saper apportare i correttivi in funzione del prodotto da ottenere.

Conoscere e saper utilizzare il sistema di comando automatico e manuale dei macchinari dell'impianto.

Saper valutare le caratteristiche chimico-fisiche del grezzo e del mezzo denso in relazione alla qualità del prodotto.

Avere padronanza dei dispositivi di sicurezza e di emergenza di tutti i macchinari e capacità di intervento immediato sulle anomalie di processo.

Conoscere e applicare alle diverse fasi del processo di lavaggio, la legislazione ambientale vigente.

Conoscere il ruolo della propria area di lavoro all'interno del processo produttivo e le procedure del sistema integrato Qualità – Ambiente - Sicurezza.

Leggere ed interpretare documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico dell'insieme e/o del particolare da montare/riparare/sostituire.

Conoscere ed applicare tutti gli elementi della tecnologia meccanica/elettrica/elettronica, oleodinamica e pneumatica delle macchine e conoscere le caratteristiche della componentistica degli impianti e dei sistemi di controllo e di comando.

Saper eseguire il montaggio e i controlli funzionali su macchine impianti e attrezzature, la diagnostica e la riparazione dei guasti, la manutenzione e gestione delle linee nastro e delle sezioni d'impianto, le manutenzioni e il collaudo delle componenti meccaniche, oleodinamiche.

Saper registrare i dati tecnici relativi al lavoro svolto ed ai risultati.

Saper effettuare interventi di manutenzione ordinaria ed essere in grado di operare con colleghi in manutenzione preventiva e straordinaria degli impianti.

Avere capacità per annullare e/o minimizzare i rischi di eventi infortunistici.

Conoscere e saper operare nel rispetto delle norme comportamentali relative alla sicurezza nel lavoro e ai rischi inerenti.

Avere capacità operative in spazi angusti.

Saper utilizzare lo strumento informatico per la stesura della documentazione necessaria.

Saper registrare i dati tecnici relativi al lavoro svolto ed ai risultati.

Possedere competenze in ambito tecnico, organizzativo e di utilizzo delle risorse umane e economiche, per la gestione delle attività nel rispetto dei parametri qualitativi, quantitativi e di sicurezza.

Saper acquisire autonomia gestionale crescente saper adottare le soluzioni organizzative ottimali anche mediante la rilevazione diretta dei tempi di lavoro al fine di migliorare le modalità di esecuzione.

Conoscere le applicazioni informatiche per la produzione dei report delle attività e per la produzione dei disegni di vecchi e nuovi impianti, delle macchine e dei particolari.

Programmare attività di adeguamento delle competenze attraverso la formulazione di piani di miglioramento continuo orientati a standard elevati di

utilizzo delle macchine e degli impianti in genere e specifici delle singole specializzazioni.

Promuovere interventi continui di sensibilizzazione della sicurezza e igiene nel lavoro.

Implementare le analisi sui rischi connessi con tutte le diverse attività del cantiere per prevenire o minimizzare le cause all'origine di eventi infortunistici.

Saper aggiornare le conoscenze tecniche e tecnologiche inerenti il proprio lavoro, mediante dialoghi diretti con i fornitori o mediante consultazione autonoma e diretta dei manuali, delle pubblicazioni e/o delle riviste in lingua inglese.

Operatori dei pozzi e dei piazzali

Figure necessarie

Pozzista, arganista, ingabbiatore ricevitore, addetto piazzali, lampistiere, tecnico di gestione dei pozzi.

Ambito di azione

L'operatore che avendo presente la specifica importanza delle vie d'accesso verticali alle masse mineralizzate del sottosuolo, la loro funzione strategica per il processo di ventilazione, la peculiarità dell'ambiente minerario carbonifero, il ciclo di estrazione, la capacità tecnico operativa, assicura la corretta circolazione del personale tra la superficie e il sottosuolo, l'approvvigionamento dei materiali necessari al ciclo estrattivo, esegue, nel rispetto della procedure di lavoro, gli interventi sul castello, sulla struttura muraria e sugli arredi della canna del pozzo, la conduzione dell'argano di sollevamento delle gabbie, la corretta preparazione e movimentazione dei materiali in entrata e in uscita dalla miniera al fine di garantire la continuità produttiva anche attraverso gli interventi di manutenzione previsti e necessari alla salvaguardia degli impianti.

Conoscenze di contesto e competenze

Conoscere le caratteristiche dell'ambiente operativo e del settore di appartenenza, dei principali processi del ciclo estrattivo, delle tecniche e delle tecnologie in uso.

Conoscere la legislazione mineraria, le norme di prevenzione e protezione, le procedure aziendali e i dispositivi di protezione individuale.

Conoscere il ruolo della propria area di lavoro all'interno del processo produttivo e le procedure del sistema integrato Qualità - Ambiente - Sicurezza. Leggere ed interpretare documentazione tecnica di pertinenza: il disegno tecnico dell'insieme e/o del particolare da montare/riparare/sostituire.

Conoscere le caratteristiche costruttive, i materiali e le funzioni dei pozzi principali e secondari e l'ambiente operativo in cui realizzare gli interventi.

Conoscere e saper applicare le norme operative specifiche del settore.

Conoscere i sistemi e le modalità, ovvero i codici, di comunicazione.

Saper eseguire i controlli funzionali dei dispositivi e delle apparecchiature, delle reti di aria compressa, eduazione delle acque, della rete elettrica, telefonia etc., presenti nella canna del pozzo.

Saper eseguire gli interventi di manutenzione e sostituzione dei dispositivi e delle apparecchiature e dei loro ancoraggi, delle funi traenti, delle scale e dei palchetti, di costruzione in muratura.

Saper utilizzare le attrezzature da lavoro quali ad esempio: macchine ad aria compressa, paranchi, impianti da taglio e saldatura ossiacetilenica, martelli pneumatici, trapani, etc..

Saper eseguire operazioni di calo e di estrazione di macchinari o materiali di peso e ingombro rilevante.

Conoscere le macchine e i dispositivi di comando dell'argano e saper eseguire le operazioni secondo le modalità tecnico operative previste.

Saper eseguire la manutenzione ordinaria dell'argano.

Saper utilizzare le macchine e i dispositivi di estrazione di tutti i pozzi della miniera.

Eseguire la preparazione dei kits e la movimentazione dei materiali in entrata mediante l'utilizzo di locomotori, carrelli elevatori, autopale, contenitori e/o berline.

Eseguire la cernita e la sistemazione a parco dei materiali in uscita dalla miniera nel rispetto delle normative.

Eseguire la manutenzione delle lampade da miniera e cura la movimentazione delle lampade e degli autorespiratori.

Conoscere e saper operare nel rispetto delle norme comportamentali relative alla sicurezza nel lavoro e ai rischi inerenti.

Saper registrare i dati tecnici relativi al lavoro svolto ed ai risultati.

Possedere competenze in ambito tecnico, organizzativo e di utilizzo delle risorse umane e economiche, per la gestione delle attività nel rispetto dei parametri qualitativi, quantitativi e di sicurezza.

Saper acquisire autonomia gestionale crescente saper adottare le soluzioni organizzative ottimali anche mediante la rilevazione diretta dei tempi di lavoro al fine di migliorare le modalità di esecuzione.

Conoscere le applicazioni informatiche per la produzione dei report delle attività e per la produzione dei disegni di vecchi e nuovi impianti, delle macchine e dei particolari.

Programmare attività di adeguamento delle competenze attraverso la formulazione di piani di miglioramento continuo orientati a standard elevati di utilizzo delle macchine e degli impianti in genere e specifici delle singole specializzazioni.

Promuovere interventi continui di sensibilizzazione della sicurezza e igiene nel lavoro.

Implementare le analisi sui rischi connessi con tutte le diverse attività del cantiere per prevenire o minimizzare le cause all'origine di eventi infortunistici.

Saper aggiornare le conoscenze tecniche e tecnologiche inerenti il proprio lavoro, mediante dialoghi diretti con i fornitori o mediante consultazione autonoma e diretta dei manuali, delle pubblicazioni e/o delle riviste in lingua inglese.

Operatori dei servizi di staff

Figure necessarie

Addetto controlli ambientali, addetto sala maschere, addetto controllo estensimetri, addetto rilievi geologici, addetto analisi chimiche, addetto ripristino ambientale e restaurazione immobili, addetto attività museali, tecnico dei controlli ambientali, tecnico di geologia, tecnico del bullonamento, tecnico di laboratorio analisi, tecnico informatico, tecnico dei sistemi qualità-ambiente-sicurezza, addetto progetti industriali, addetto progetti ambientali, addetto alla segreteria, alla logistica, alla contabilità industriale.

Ambito di azione

L'addetto che avendo presente le peculiarità dell'ambiente minerario carbonifero, le conoscenze teoriche e tecniche del settore di appartenenza, il ciclo estrattivo del carbone o dei minerali industriali, i metodi di scavo delle gallerie, la capacità tecnico operativa per l'uso delle apparecchiature, degli strumenti e delle macchine affidate, concorre al processo lavorativo effettuando misure e controlli ed elaborazione dei dati della qualità dell'atmosfera sotterranea e del circuito di ventilazione, la manutenzione e la cura dell'efficienza delle attrezzature della squadra di salvataggio, i controlli sulle attrezzature di estinzione incendi; l'analisi geomeccanica, i rilievi con le strumentazioni di controllo e le prove di resistenza; i rilievi geologici e la rappresentazione delle fronti di avanzamento delle gallerie e di coltivazione, le elaborazioni e le valutazioni delle riserve del giacimento; le analisi immediate, elementari, qualitative e quantitative del carbone e dei suoi derivati; la manutenzione del verde, il ripristino mediante reimpianto di nuove specie arboree, la bonifica di aree, la manutenzione e il restauro di edifici ed impianti

di interesse archeologico industriale e architettonico; la raccolta e catalogazione della documentazione storico-archeologico-culturale dell'attività mineraria carbonifera; la gestione delle reti interne di comunicazione, dei software e l'aggiornamento tecnologico delle applicazioni; la gestione del sistema integrato qualità ambiente-sicurezza e la sua implementazione mediante monitoraggio, aggiornamento e adeguamento continuo alle normative, la programmazione e realizzazione degli audit e il rapporto con gli organismi di controllo; la progettazione anche esecutiva di opere minerarie, meccaniche e impiantistiche, la conduzione e il controllo anche contabile dei progetti assegnati, la realizzazione grafica delle macchine e degli impianti in genere, la progettazione di interventi di ripristino e recupero ambientale e di manutenzione e recupero di immobili, alla gestione della distribuzione delle merci ed alla rilevazione dei costi logistici ed industriali.

Conoscenze di contesto e competenze

Conoscere le caratteristiche dell'ambiente operativo e del settore di appartenenza, dei principali processi del ciclo estrattivo, delle tecniche e delle tecnologie in uso.

Conoscere il ruolo della propria area di lavoro all'interno del processo produttivo e le procedure del sistema integrato Qualità - Ambiente - Sicurezza. Conoscere la legislazione mineraria, le norme di prevenzione e protezione, le procedure aziendali e i dispositivi di protezione individuale.

Conoscere e saper applicare le norme operative specifiche del settore.

Conoscere le leggi della ventilazione e i parametri fondamentali di riferimento (portata, pressione, temperatura, peso specifico, perdita di carico, resistenza), saper utilizzare gli strumenti ed eseguire le misure di sui ventilatori e lungo le gallerie.

Saper eseguire i controlli dell'atmosfera (ossigeno, anidride carbonica, metano, gas di scarico, temperatura, umidità, velocità dell'aria, etc.) e registrare i dati, campionatura di polveri inalabili e infiammabili.

Conoscere il sistema di monitoraggio ambientale e le apparecchiature di controllo remoto.

Eseguire le verifiche funzionali degli autorespiratori BG 174, degli autorespiratori Savox e W 65, controlla e ricarica gli estintori, controllare e verificare lo stato delle reti antincendio.

Possedere capacità di analisi dell'ambiente sotterraneo carbonifero in relazione alla ventilazione e saper adottare le misure correttive adeguate al variare delle situazioni di equilibrio. Saper progettare in parte e in toto i circuiti di ventilazione.

Curare l'addestramento della squadra di salvataggio e monitorare lo stato delle attrezzature e delle reti antincendio.

Conoscere la geologia del bacino carbonifero, i principi di meccanica delle rocce, i sistemi tradizionali di sostegno delle gallerie, il bullonamento e gli strumenti di monitoraggio della stabilità dei terreni, le caratteristiche del carbone ed i parametri di riferimento.

Conoscere le tecniche del bullonamento, i metodi e i campi di applicazione.

Saper eseguire le griglie di bullonamento, le rilevazioni, saper individuare le anomalie in relazione alla geologia specifica delle gallerie.

Conoscere nel massimo dettaglio i metodi e le apparecchiature di controllo e saper eseguire con precisione le misure, la compilazione dei report e la registrazione informatica dei dati.

Saper rilevare in continuità e rappresentare su carta e su supporto informatico gli aspetti geologici relativi alla configurazione delle fronti di avanzamento delle gallerie, della rimonta taglio e dell'ammasso minerario in genere.

Saper progettare le applicazioni del bullonamento in tutte le situazioni.

Saper impostare il sistema di monitoraggio e indicare le misure correttive eventuali.

Saper eseguire valutazioni quantitative e qualitative dei giacimenti di combustibili e saper applicare i sistemi geo-diagnostici per la loro ricerca.

Fornire consulenza specialistica per la pianificazione mineraria e impostare i sistemi di monitoraggio di tutti gli aspetti geo-giacimentologici.

Conoscere e applicare i principi di fisica, chimica, elettrochimica, e saper utilizzare le strumentazioni specifiche per eseguire la campionatura e la preparazione dei campioni per le analisi qualitative e quantitative, quali le analisi termo-gravimetriche, densimetriche, granulometriche, tenorimetriche nonché l'analisi e l'elaborazione informatica dei dati.

Saper eseguire l'impostazione, il controllo e la taratura delle strumentazioni e delle apparecchiature.

Saper verificare la correttezza e l'attendibilità dei risultati delle analisi.

Saper gestire le applicazioni informatiche aziendali e progettare il loro sviluppo in funzione delle tecnologie specifiche e delle tecnologie di produzione.

Diffondere l'utilizzo di programmi e tecniche informatiche in relazione ai compiti di ciascuna funzione aziendale.

Conoscere e applicare le tecniche di manutenzione dei siti in relazione alla flora e alla fauna e all'ecosistema in genere.

Applicare le tecniche di ripristino ambientale dei suoli in relazione alle situazioni originarie in esecuzione di progetti di bonifica, recupero e reimpianto delle specie arboree.

Conoscere e saper applicare tecniche di manutenzione, recupero di impianti industriali dismessi e di restauro di immobili di interesse e valore anche architettonico.

Saper raccogliere e catalogare la documentazione storica, archeologica, culturale delle attività minerarie carbonifere e dei minerali industriali, effettuare la sorveglianza dei siti e gestire le visite.

Conoscere la legislazione sull'ambiente e realizzare piani e progetti di messa in sicurezza dei siti, trattamento del suolo, messa a dimora delle specie arboree, interventi di cura, mantenimento e monitoraggio.

Conoscere e gestire, implementare, aggiornare, monitorare, il sistema di gestione della qualità, il sistema di gestione dell'ambiente, il sistema di gestione della sicurezza e salute dei lavoratori.

Conoscere, gestire, implementare, aggiornare, monitorare, il sistema integrato qualità-ambiente-sicurezza.

Promuovere interventi capillari e specifici di sensibilizzazione, aggiornamento e adeguamento continuo all'evoluzione delle normative e delle politiche aziendali.

Conoscere e applicare le tecniche di engineering alla gestione e al miglioramento degli impianti, delle tecnologie di tutti i processi produttivi.

Conoscere e utilizzare le tecniche di progettazione anche esecutiva di opere minerarie, meccaniche, impiantistiche.

Conoscere e utilizzare le aggiornate applicazioni informatiche per la progettazione, il calcolo e la contabilità dei lavori.

Possedere competenze in ambito tecnico, organizzativo e di utilizzo delle risorse umane e economiche, per la gestione delle attività nel rispetto dei parametri qualitativi, quantitativi e di sicurezza.

Saper acquisire autonomia gestionale crescente e saper adottare le soluzioni ottimali al fine di migliorare continuamente la qualità delle prestazioni.

Conoscere le applicazioni informatiche per la produzione dei report delle attività e per la produzione di disegni inerenti l'attività.

Programmare attività di adeguamento delle competenze attraverso la formulazione di piani di miglioramento continuo orientati a standard elevati di utilizzo delle macchine e degli impianti in genere e specifici delle singole specializzazioni.

Promuovere interventi continui di sensibilizzazione della sicurezza e igiene nel lavoro.

Implementare le analisi sui rischi connessi con le diverse attività per prevenire o minimizzare le cause all'origine di eventi infortunistici.

Saper aggiornare le conoscenze tecniche e tecnologiche inerenti il proprio lavoro, mediante dialoghi diretti con i fornitori o mediante consultazione autonoma e diretta dei manuali, delle pubblicazioni e/o delle riviste in lingua inglese.

Articolo 26 FESTIVITÀ

1. Sono considerati giorni festivi:
 - a) tutte le domeniche, oppure con riferimento all'Articolo 22 della Parte comune, i giorni di riposo compensativo;
 - b) il 25 aprile - Anniversario della liberazione;
il 1° maggio - Festa del lavoro;
il 2 giugno - Festa della Repubblica;
 - c) il 1° gennaio - Capodanno;
il 6 gennaio - Epifania;
il lunedì di Pasqua;
il 15 agosto - Assunzione della B.V. Maria;
il 1° novembre - Ognissanti;
l'8 dicembre - Immacolata Concezione;
il 25 dicembre - S. Natale;
il 26 dicembre - S. Stefano;
 - d) il 4 dicembre, festa di S. Barbara, patrona dei minatori;
 - e) il giorno del Santo Patrono del luogo ove il lavoratore presta servizio o di altra località secondo le consuetudini. Per le unità produttive ubicate nel comune di Roma, tale festività verrà goduta nella giornata del 29 giugno - SS. Pietro e Paolo.
2. Quando la festività del Santo Patrono coincida con le festività di cui alle lettere b) e c) ovvero con la festività di Santa Barbara sarà determinata localmente una giornata sostitutiva, d'intesa tra la Direzione e le R.S.U.
3. Le Organizzazioni sindacali territoriali potranno concordare la sostituzione di qualche giorno festivo tenendo conto delle consuetudini locali.

4. Il lavoro nelle festività sopra indicate è consentito nel rispetto delle norme di legge. In caso di prestazione lavorativa verrà corrisposto il trattamento economico di seguito precisato.
5. Qualora una delle festività di cui alle lettere b), c) e d) cada di domenica è dovuta al lavoratore una giornata di retribuzione calcolata secondo le norme di cui agli artt. 10 (parte operai), 8 (parte intermedi), 6 (parte impiegati).
6. Allo scopo di semplificare la corresponsione, tale trattamento è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività anche a coloro che nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana. Resta fermo che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività con il giorno di riposo compensativo a meno che in detta giornata vi sia prestazione lavorativa.
7. Le norme su riportate si applicano anche nel caso che due delle festività di cui alle lettere b), c) e d) insieme coincidano con una giornata domenicale.
8. Il trattamento economico spettante ai lavoratori nelle giornate festive di cui ai punti b), c) e d) del presente articolo, è disciplinato come segue:
 - qualora non vi sia prestazione lavorativa il trattamento suddetto è compreso nella retribuzione mensile;
 - in caso di prestazione lavorativa, saranno corrisposte, oltre la retribuzione mensile, tante quote orarie di retribuzione globale quante sono le ore prestate, maggiorate della percentuale di cui al punto d), comma 10 dell'Articolo 24 Parte comune.
9. Per il trattamento economico e normativo delle festività cadenti nei periodi di assenza dal lavoro si fa riferimento alle norme di legge.
10. Il trattamento di cui al presente articolo, per quanto riguarda i lavoratori retribuiti a cottimo, provvigioni, o con altre forme di compensi mobili, comprenderà il valore delle quote mobili calcolate sulla media delle ultime 4 settimane.
11. Nel giorno di S. Barbara, agli operai, agli intermedi ed agli impiegati tecnici ed amministrativi addetti alle miniere ed agli stabilimenti, nonché al personale addetto alle sedi delle imprese, sarà corrisposta in aggiunta alle competenze normali una giornata di retribuzione, pari ad 1/25 di quella mensile.
12. Le ore di lavoro prestate dagli impiegati tecnici ed amministrativi addetti alle miniere nel giorno di S. Barbara saranno compensate con la retribuzione oraria maggiorata della percentuale del lavoro festivo.

Articolo 27

CHIAMATE FUORI ORARIO

1. Per "chiamata fuori orario" si intende una prestazione lavorativa straordinaria richiesta al lavoratore nel rispetto della normativa di cui all'Articolo 24 in ore tali per cui non si abbia né una semplice protrazione né una semplice anticipazione del normale orario di lavoro.
2. Al lavoratore al quale viene richiesta una prestazione di lavoro configurabile come "chiamata fuori orario" vengono corrisposte le seguenti quote orarie della retribuzione con i relativi compensi di cui all'Articolo 24:
 - fino a 1 h. di lavoro effettivo: 3 quote orarie
 - fino a 2 h. di lavoro effettivo: 3,5 quote orarie
 - fino a 3 h. di lavoro effettivo: 4 quote orarie
 - fino a 4 h. di lavoro effettivo: 4,5 quote orarie
 - fino a 5 h. di lavoro effettivo: 5 quote orarie
 - oltre le 5 h. vengono retribuite, con le relative maggiorazioni, le ore effettivamente lavorate.
3. Eventuali altri trattamenti comunque in atto si intendono assorbiti dalla presente regolamentazione.

Articolo 28

PAUSE

Tenuto conto delle disposizioni di cui all'Articolo 22 del D.P.R. 9 febbraio 1959 n. 128, per i lavoratori turnisti addetti al sottosuolo è prevista una pausa di mezz'ora (da considerare lavoro effettivo durante il turno di lavoro giornaliero continuativo intendendosi esclusi i turni di lavoro spezzati), le cui modalità applicative saranno definite in sede aziendale.

Articolo 29

RIPOSO SETTIMANALE

1. Il riposo settimanale dovrà cadere normalmente di domenica.
2. Per il lavoratore per il quale è ammesso a norma di legge il lavoro nel giorno di domenica, il riposo può essere fissato in altro giorno della settimana, cosicché la domenica viene considerata giorno lavorativo.
3. Il riposo settimanale compensativo deve essere prefissato.
4. L'eventuale spostamento del giorno destinato al riposo compensativo dovrà essere comunicato almeno 24 ore prima. In caso contrario - salvo che lo spostamento non sia dovuto a causa di forza maggiore - il lavoratore avrà diritto alla maggiorazione stabilita per il lavoro festivo.

Articolo 29 BIS

FERIE

1. Il lavoratore assunto posteriormente al 1° agosto 2004 ha diritto per ogni anno di servizio ad un periodo di riposo con decorrenza della retribuzione, non inferiore a:
 - 4 settimane per anzianità di servizio fino a 4 anni;
 - 4 settimane più 1 giorno per anzianità di servizio oltre 4 anni e fino a 8 anni;
 - 4 settimane più 2 giorni per anzianità di servizio oltre 8 anni e fino a 12 anni;
 - 4 settimane più 3 giorni per anzianità di servizio oltre 12 anni e fino a 16 anni;
 - 4 settimane più 4 giorni per anzianità di servizio oltre 16 anni e fino a 20 anni;
 - 4 settimane più 5 giorni per anzianità di servizio oltre 20 anni.
2. In caso di ferie frazionate 5 giorni lavorativi fruiti come ferie equivalgono ad una settimana.
3. La retribuzione da corrispondere durante il periodo feriale sarà costituita da:
 - minimo tabellare, indennità di contingenza, eventuale superminimo o assegno ad personam, scatti di anzianità, premio di produzione.
4. Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo. Nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto, da parte dell'Azienda, compatibilmente con l'esigenza del servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.
5. Le festività di cui all'Articolo 26 - Parte comune - che cadono in quel periodo, non sono computabili agli effetti delle ferie, mentre è consentito che si faccia luogo ad un corrispondente prolungamento delle ferie stesse o al pagamento di un indennizzo corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute da calcolare nella misura della retribuzione in atto al momento della liquidazione.
6. La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'anno l'impiegato non in prova ha diritto alle ferie stesse in proporzione ai mesi di servizio prestato.
7. Il godimento delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.
8. Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'Azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute,

sia per il rientro in sede, che per l'eventuale ritorno nella località ove godeva le ferie stesse.

Articolo 30
CONGEDO MATRIMONIALE

1. Al lavoratore non in prova che contrae matrimonio verrà concesso un congedo di 15 giorni di calendario con decorrenza del trattamento economico.
2. Tale periodo di congedo - considerato attività di servizio a tutti gli effetti - non potrà essere computato nel periodo di ferie né considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.
3. La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dagli aventi diritto con un preavviso di almeno 15 giorni dal suo inizio, salvo casi eccezionali.
4. Per gli operai ed intermedi il trattamento di cui sopra è ad integrazione di quello previsto dall'Accordo Interconfederale del 31 maggio 1941, per cui sarà corrisposto dall'Azienda con assorbimento della somma che il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte dell'INPS ed è subordinato al riconoscimento del diritto da parte dell'Istituto stesso.
5. Le norme di cui sopra si considerano senz'altro integrate o sostituite da eventuali future norme Interconfederali o legislative.

Articolo 31
ASSENZE, PERMESSI E BREVI CONGEDI

1. Tutte le assenze devono essere giustificate alla Direzione del lavoratore, entro il mattino successivo al 1° giorno di assenza, salvo giustificati motivi di impedimento.
2. Al lavoratore che ne faccia domanda, la Direzione potrà accordare permessi o brevi congedi per giustificati motivi, senza obbligo di corrispondere la retribuzione.
3. Ai permessi e brevi congedi non sono computabili in conto dell'annuale periodo di ferie, salvo accordi tra la Direzione ed il lavoratore.
4. La Direzione aziendale potrà concedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, brevi permessi non retribuiti ai lavoratori che abbiano a carico familiari portatori di handicaps bisognosi di assistenza di cui sia documentata la necessità delle competenti strutture pubbliche.
5. Detti permessi potranno essere accordati, sempre compatibilmente con le esigenze di servizio, ai lavoratori che abbiano a carico familiari tossicodipendenti per i quali sia documentata la rigorosa necessità di

riabilitazione da eseguire presso il SSN o presso strutture specializzate riconosciute dalle competenti Istituzioni.

Articolo 31 bis
ASPETTATIVA

1. Per giustificati motivi potrà essere concessa dall'Azienda, al lavoratore che ne faccia domanda, un'aspettativa non superiore ad un anno, senza retribuzione e senza decorrenza di anzianità.
2. Il lavoratore che entro quindici giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio sarà considerato dimissionario.
3. Qualora l'Azienda accerti che durante l'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificata la concessione, può invitare il lavoratore a riprendere servizio nel termine di quindici giorni. Il lavoratore che non ottemperi all'invito è considerato dimissionario.

Articolo 32
VISITE DI INVENTARIO E VISITE PERSONALI

1. Dette visite devono essere effettuate tenendo conto di quanto previsto dall'articolo 6 della Legge 20 maggio 1970 n. 300.

Articolo 33
DIRITTO ALLO STUDIO

1. Il diritto allo studio per le finalità e nelle articolazioni sotto specificate è riconosciuto a tutti i lavoratori con le modalità di seguito riportate.
2. Le facilitazioni per tale esercizio saranno garantite dalle Aziende sia per i corsi regolari finalizzati al conseguimento di titoli di studio legali, secondo quanto previsto e precisato al successivo paragrafo A), sia per la frequenza ad altri corsi di studio finalizzati alla ricerca ed al miglioramento della propria preparazione, secondo quanto previsto e precisato al successivo paragrafo B).

A) Diritto allo studio per i lavoratori studenti

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali, parificate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non

sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

In attuazione dell'articolo 10 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 si conviene:

- 1) lavoratori studenti universitari. A tali lavoratori sarà concesso un giorno di permesso retribuito per ogni esame sostenuto. Per gli esami di diploma universitario o di laurea i giorni di permesso retribuito saranno elevati a quattro. Ai lavoratori che nel corso dell'anno debbono sostenere esami potranno essere concessi a richiesta permessi non retribuiti sino al massimo di 20 giorni all'anno.
- 2) lavoratori studenti di scuole medio-superiori e di scuole professionali. A tali lavoratori saranno concessi tanti giorni di permesso retribuito quanti sono i giorni degli esami. Ai lavoratori predetti potranno essere concessi permessi non retribuiti fino ad un massimo di 15 giorni nell'anno. Ai lavoratori che nel corso dell'anno debbono sostenere gli esami di diploma potranno essere concessi, a richiesta, permessi non retribuiti fino ad un massimo di 30 giorni. Le aziende potranno richiedere le certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.
- 3) Altri lavoratori studenti di cui all'articolo 10 della Legge 20 maggio 1970, n. 300. A tali lavoratori saranno concesse le facilitazioni previste dalla Legge 20 maggio 1970, n. 300.

B) Diritto allo studio per la scuola media dell'obbligo e per altri corsi di formazione.

- I lavoratori che intendono frequentare corsi di studio presso istituti di istruzione pubblici riconosciuti o parificati, al fine di conseguire il titolo di scuola media dell'obbligo o di migliorare ed ampliare la propria preparazione, ivi incluso l'apprendimento della lingua italiana per i lavoratori stranieri, potranno usufruire, a richiesta, di permessi retribuiti nella misura massima di 150 ore triennali pro-capite e nei limiti di un monte ore globale distribuiti tra tutti i dipendenti dell'unità produttiva.
- Il monte ore complessivo di permessi retribuiti a carico dell'Azienda e a disposizione dei lavoratori per l'esercizio del diritto allo studio, sarà determinato all'inizio di ogni triennio moltiplicando ore 150 per un fattore pari al decimo del totale dei dipendenti occupati nell'unità produttiva a tale data, salvo i conguagli successivi da effettuarsi

annualmente in relazione alle effettive variazioni del numero dei lavoratori.

- Le 150 ore pro-capite per triennio potranno essere usufruite mediante concentrazione anche in un solo anno.
- I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio, non dovranno superare in ciascun turno lavorativo il due per cento del totale della forza occupata nel turno stesso. Nella stessa unità produttiva dovrà essere comunque garantito in ogni reparto lo svolgimento della normale attività produttiva.
- Il lavoratore che richiederà di assentarsi con permessi retribuiti, ai sensi della presente norma, dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare. Esso dovrà comportare la frequenza, anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, di un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito. A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'Azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate a livello aziendale. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre.
- Qualora il numero dei richiedenti comporti il superamento di un terzo del monte ore triennali o determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al 4° alinea del presente paragrafo B), la Direzione aziendale e le R.S.U., fermo restando quanto previsto al 4° alinea stesso, stabiliranno, tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori, la riduzione per concorso dei diritti individuali sul monte ore complessivo, fissando i criteri obiettivi (quali l'età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio, ecc.) per l'identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.
- I lavoratori dovranno fornire all'Azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza, con l'indicazione delle ore relative.
- I problemi applicativi circa l'osservanza delle condizioni specifiche del presente articolo, paragrafo B), saranno oggetto di esame congiunto tra la Direzione aziendale e le R.S.U.
- Le Aziende erogheranno, durante la frequenza dei corsi, acconti mensili conguagliabili, commisurati alle ore di permesso usufruito, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti e alle condizioni indicate al 4° alinea, è costituito dalla regolare frequenza dell'intero corso.

3. I trattamenti di cui ai paragrafi A) e B), fermo restando le rispettive condizioni di applicabilità, sono cumulabili per gli stessi lavoratori.

Articolo 34

LAVORI COMPIUTI IN CONDIZIONI DI PARTICOLARE DISAGIO

1. Nei casi di lavori all'interno o all'esterno eseguiti in condizioni di particolare disagio per urgenza o insostituibilità, fermo restando il rispetto delle norme di sicurezza, saranno corrisposte temporaneamente speciali percentuali di aumento retributivo, da determinarsi con accordo aziendale.

Articolo 35

TRASFERIMENTI

1. Le variazioni di sede di lavoro che dovessero comportare il trasferimento del lavoratore da una unità produttiva ad un'altra, situata in diverso comune, dovranno essere connesse a comprovare ragioni tecnico-organizzative e produttive e tenere conto delle esigenze del lavoratore e della sua famiglia.
2. Il trasferimento che comporti il cambiamento di residenza deve essere comunicato al lavoratore per iscritto e con un preavviso) di 1 mese.
3. In caso di contestazione il lavoratore potrà farsi assistere dalle R.S.U.
4. Comunque se il trasferimento comporta come conseguenza il cambio di residenza, domicilio o stabile dimora, sarà corrisposto al lavoratore l'importo, previamente concordato con l'Azienda delle spese di trasporto per sé e per i familiari che con lui si trasferiscono nonché delle spese per il trasporto dei propri effetti.
5. All'atto dell'effettivo trasferimento avvenuto ai sensi del comma precedente, gli verrà corrisposta inoltre una indennità di trasferimento pari a metà della propria retribuzione mensile fissa (minimo, indennità di contingenza, eventuale assegno ad personam, scatti di anzianità, premio di produzione, eventuale ERS), se non ha familiari con lui conviventi o se i familiari con lui conviventi non lo seguano nel trasferimento. Qualora i familiari conviventi si trasferiscono con il lavoratore, l'indennità di trasferimento è pari ad una mensilità di retribuzione come sopra definita.
6. Si considerano come familiari a carico il coniuge, i figli, i parenti entro il 3° grado e gli affini entro il 2° grado che seguono il lavoratore nel trasferimento contestualmente o nel termine massimo di 3 mesi.
7. Al lavoratore che venga trasferito a sua domanda compete solo il rimborso delle spese di viaggio e di trasporto.

8. Il lavoratore ha diritto al rimborso delle eventuali spese effettivamente sopportate per l'anticipata risoluzione di regolare e provato contratto di affitto per l'abitazione lasciata.
9. Il lavoratore che non accetta il trasferimento ha diritto, se licenziato, al normale trattamento di fine lavoro.

Articolo 36

INDUMENTI

1. L'Azienda fornirà ogni anno in uso gratuito un abito da lavoro (tute o vestaglie o camici o grembiuli divise o abiti speciali) e un paio di scarpe a quei lavoratori la cui attività lo richieda.
2. Viene esclusa pertanto la corresponsione di qualsiasi indennità sostitutiva.

Articolo 37

MEZZI PROTETTIVI

1. Ai lavoratori, sia dell'interno che dell'esterno, adibiti a lavori con soggezione d'acqua o alla manipolazione di sostanze velenose o notoriamente corrosive, l'Azienda fornirà gratuitamente idonei mezzi protettivi.
2. Ai lavoratori che esplicano normalmente la loro attività nelle condizioni sopra indicate, i mezzi protettivi verranno assegnati individualmente. Quando il lavoro ha durata limitata l'assegnazione avverrà per il periodo di uso; quando le suddette condizioni si verificano saltuariamente l'assegnazione verrà fatta con dotazione di reparto, osservate tutte le precauzioni igieniche.
3. In ogni caso il lavoratore dovrà conservare con cura i mezzi protettivi consegnatigli e restituirli a fine giornata.

Articolo 38

MATERNITÀ

1. Il trattamento in caso di gravidanza e puerperio è quello previsto dalla legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.
2. La lavoratrice riceverà inoltre un trattamento di assistenza, ad integrazione di quello di legge, fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione globale di fatto per i primi cinque mesi di assenza.
3. Qualora durante la gravidanza intervenga una malattia, si applicheranno le disposizioni di cui all'Articolo 40, Parte comune del presente CCNL, quando risultino più favorevoli all'impiegata, dal giorno in cui si manifesta la malattia.

4. L'assenza per gravidanza e puerperio non interrompe, a tutti gli effetti, il decorso dell'anzianità di servizio.

Articolo 39

LAVORATORI PORTATORI DI HANDICAP

1. In presenza di lavoratori portatori di handicap, l'Azienda provvederà a rimuovere le barriere architettoniche di ostacolo al lavoratore stesso, e valuterà le migliori iniziative per un più proficuo inserimento professionale.

Articolo 40

TRATTAMENTO DI MALATTIA ED INFORTUNIO NON SUL LAVORO

1. La malattia o l'infortunio non sul lavoro che causano l'assenza del lavoratore devono essere comunicati all'Azienda possibilmente all'inizio del normale orario di lavoro della giornata in cui si verifica l'assenza e comunque in caso di giustificato impedimento entro il primo giorno dell'assenza stessa.
2. Il lavoratore deve inoltre far pervenire all'Azienda, al più presto possibile e comunque non oltre il terzo giorno di assenza, un certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non professionali, qualunque sia la durata dell'assenza.
3. L'eventuale prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio deve essere comunicata all'Azienda tempestivamente e comunque entro il primo giorno dalla scadenza del periodo di assenza per malattia o infortunio indicata nel certificato medico precedente. Entro il secondo giorno da tale scadenza il lavoratore deve inoltre far pervenire all'Azienda i successivi certificati medici attestanti la prosecuzione dello stato di inidoneità al servizio.
4. In mancanza di tali comunicazioni o in casi di ritardo oltre i termini sopraindicati, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza si considera ingiustificata.
5. Ogni mutamento di indirizzo, anche se temporaneo, durante il periodo di malattia o infortunio deve essere tempestivamente comunicato all'Azienda salvo giustificato impedimento. In mancanza di tali comunicazioni, l'Azienda presume che il lavoratore dimori al suo indirizzo abituale presso il quale - o presso l'indirizzo comunicato dal lavoratore - l'Azienda si riserva di far disporre gli accertamenti del caso.

6. Fermo restando quanto disposto dall'Articolo 5 della legge 20 maggio 1970, n. 300, per quanto concerne il controllo delle assenze per malattia o infortunio non professionale le parti concordano quanto segue:
7. Il lavoratore assente per malattia è tenuto fin dal primo giorno di assenza dal lavoro, a trovarsi nel domicilio comunicato al datore di lavoro, a trovarsi nel domicilio comunicato al datore di lavoro, disponibile per i suddetti controlli in ciascun giorno, anche se domenicale o festivo:
 - dalle ore 10,00 alle ore 12,00
 - e
 - dalle ore 17,00 alle ore 19,00
8. Il lavoratore che per eventuali e comprovate necessità di assentarsi dal proprio domicilio per visite, prestazioni o accertamenti specialistici o per altri giustificati motivi non possa osservare tali fasce orarie, è tenuto a dare preventiva comunicazione all'Azienda delle diverse fasce orarie di reperibilità da osservare.
9. Nel caso in cui a livello territoriale le visite di controllo siano effettuate su iniziative dell'ente preposto ai controlli di malattia in orari diversi, le fasce orarie di cui sopra saranno adeguate ai criteri organizzativi locali.
10. Il mancato rispetto da parte del lavoratore degli obblighi di cui ai commi precedenti comporterà per il lavoratore stesso la perdita automatica del trattamento economico contrattuale secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge vigenti e costituirà, inoltre, assenza ingiustificata.
11. Al termine del periodo di assenza per malattia od infortunio non professionali il lavoratore deve presentarsi immediatamente in Azienda per avere disposizioni in ordine alla ripresa del lavoro.
12. Al fine di ottenere, nel rispetto delle presenti norme contrattuali e delle leggi in vigore, un maggiore controllo del fenomeno assenteismo, le parti concordano di attuare i seguenti interventi:
 - esami periodici mensili tra Azienda ed OSL del fenomeno delle assenze e dell'assenteismo, con individuazione degli interventi atti a prevenire e/o correggere tale fenomeno quali ad esempio:
 - esami periodici tra Azienda, OSL e strutture sanitarie;
 - esami periodici tra Azienda, OSL ed Ordine dei Medici.
13. Nel caso di interruzione del servizio dovuta a malattia o infortunio non sul lavoro il lavoratore non in prova ha diritto al seguente trattamento:
 - a) per il lavoratore con anzianità di servizio fino a 3 anni: conservazione del posto per 8 mesi e corresponsione di una indennità pari all'intera

- retribuzione globale netta di fatto, per i primi 3 mesi e della metà della stessa, per i successivi 5 mesi;
- b) per il lavoratore con anzianità di servizio fino a 6 anni: conservazione del posto per 10 mesi e corresponsione di una indennità pari all'intera retribuzione globale netta di fatto per i primi 4 mesi e della metà della stessa, per i successivi 6 mesi;
- c) per il lavoratore con anzianità di servizio oltre 6 anni: conservazione del posto per 12 mesi e corresponsione di una indennità pari all'intera retribuzione globale netta di fatto per i primi 5 mesi e della metà della stessa per i successivi 7 mesi.
14. Eguale trattamento spetterà al lavoratore nel periodo di preavviso e sino alla scadenza del periodo stesso.
15. Il trattamento economico di cui sopra verrà corrisposto dall'Azienda con deduzione di tutte le somme che il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte dell'istituto assicuratore ed è subordinato al riconoscimento della malattia da parte dell'istituto stesso.
16. Cesseranno per l'Azienda gli obblighi di cui ai precedenti commi qualora il lavoratore raggiunga in complesso, durante l'arco di 36 mesi, il limite previsto alla lettera a), alla lettera b) ed alla lettera c), anche in caso di diverse malattie.
17. Per quanto concerne il summenzionato trattamento economico spettante al lavoratore assente per malattia, esso ricomincia ex novo in caso di malattia intervenuta dopo un periodo di 5 mesi senza alcuna assenza per malattia, dal 21° giorno di ricovero ospedaliero e comunque per le assenze per malattia iniziate dopo 12 mesi dal giorno in cui è cessato il diritto al trattamento economico del 100%.
18. Si precisa che per retribuzione agli effetti dei punti a) b) e c), si intende quella che il lavoratore avrebbe percepito nello stesso periodo in cui si verifica l'assenza per malattia prestando lavoro normale, con esclusione dell'indennità di sottosuolo e degli altri eventuali compensi aziendali in atto la cui erogazione è subordinata alla effettiva prestazione lavorativa.
19. I lavoratori, trascorsi i periodi di conservazione del posto e cessata la malattia, ove non si presentino a riprendere servizio entro 3 giorni, saranno considerati dimissionari.
20. Nel caso in cui le assenze per malattia o infortunio configurino casi particolarmente gravi per natura e durata, l'Azienda potrà concedere un periodo di aspettativa non retribuita successiva allo scadere del termine di conservazione del posto. Tale periodo di aspettativa non è utile ai fini di alcun istituto contrattuale e di legge.

21. Nel caso in cui la malattia, trascorsi i periodi di conservazione del posto, non consenta al lavoratore di riprendere servizio, l'Azienda, previo accertamento di tale circostanza, e ove proceda alla risoluzione del rapporto di lavoro, dovrà corrispondere al lavoratore lo stesso trattamento che gli sarebbe dovuto in caso di licenziamento.
22. Il trattamento previsto dal presente articolo non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o locali, o comunque derivanti da norme generali in atto o future, con conseguente assorbimento.
23. L'Azienda provvederà all'anticipazione del trattamento complessivo di malattia al personale operaio, operando i relativi conguagli al termine del periodo di malattia, previ accordi con gli enti assicuratori, diretti a garantire l'esclusione delle anticipazioni stesse dell'assoggettamento a contribuzione, salva l'assoggettabilità, a conteggio finale avvenuto, della quota a carico dell'Azienda.
24. È diritto dell'Azienda rivalersi nei confronti del lavoratore delle quote anticipate sia per conto dell'istituto assicuratore sia per conto proprio, quando le erogazioni stesse non siano dovute per inadempienze del lavoratore.
25. Per gli operai normalmente a cottimo, o con altre forme di incentivo, si farà riferimento al guadagno realizzato nel periodo di paga immediatamente precedente l'inizio della malattia.
26. In casi di particolare ed accertata gravità, su segnalazione della R.S.U. e nel rispetto delle norme sulla Privacy, l'Azienda potrà accordare al lavoratore interessato regimi specifici agevolativi, da valutarsi caso per caso e mirati sulla singola esigenza.
27. Nell'ipotesi in cui si manifestino prolungate assenze per malattia o infortunio, che configurino casi specifici che per loro natura e gravità o per le condizioni dei lavoratori comportino situazioni particolari di difficoltà, l'Azienda e la RSU si incontreranno allo scopo di confrontarsi su eventuali trattamenti più favorevoli di quelli previsti dal presente articolo.

Nota a verbale n. 1

Resta inteso che la normativa di cui sopra in materia di trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro tiene conto di quanto previsto dalla legge 638/83 e verrà armonizzata con eventuali future normative di legge concernenti la stessa materia.

Nota a verbale n. 2

Al di fuori dell'ambito entro il quale le disposizioni assistenziali vigenti ravvisino nella condizione di tossicodipendenza uno stato morboso assistibile,

le Aziende potranno concedere, compatibilmente con le esigenze di servizio, ai lavoratori in condizione di tossicodipendenza un periodo di aspettativa non retribuita per documentata necessità di terapie riabilitative da eseguire presso il S.S.N. o presso strutture specializzate riconosciute dalle istituzioni. Tale periodo di aspettativa non è utile ai fini di alcun istituto contrattuale e di legge.

Articolo 41

INFORTUNIO SUL LAVORO E MALATTIE PROFESSIONALI

1. In caso di infortunio sul lavoro, anche leggero, il lavoratore dovrà immediatamente avvertire il diretto Responsabile, il quale lo invierà all'infermeria.
2. Qualora l'infortunio sul lavoro accada ad un lavoratore comandato fuori dall'ambito aziendale, egli dovrà essere avviato al più vicino posto di soccorso, procurando le dovute testimonianze.
3. In entrambi i casi l'Azienda provvederà a stendere la denuncia di infortunio a termini di legge. Dovranno, naturalmente, essere osservate le norme di legge e relativo regolamento per gli infortuni. Nei casi di infortunio o prosecuzione dello stesso non certificati dall'INAIL troveranno applicazione in tema di fasce orarie di disponibilità presso il proprio domicilio le stesse norme previste all'Articolo 40.
4. In caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale, il lavoratore non in prova avrà diritto, senza interruzione di anzianità, alla conservazione del posto per un periodo pari a:
 - a) in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea previsto dalla legge;
 - b) in caso di infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.
5. Qualora il lavoratore non si ripresenti al lavoro alla scadenza di termini di cui sopra, l'Azienda, ove proceda al suo licenziamento, corrisponderà il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva del preavviso.
6. Ove ciò non avvenga e l'Azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso, salvo la decorrenza dell'anzianità, agli effetti del preavviso.
 - A) Lavoratori con qualifica operaia I lavoratori infortunati avranno diritto alla corresponsione della paga per l'intera giornata in corso.
In caso di infortunio mortale, l'Azienda elargirà alla famiglia dell'infortunato, secondo le disposizioni dell'Articolo 2122 del Codice Civile, un sussidio corrispondente a cinquanta giorni della retribuzione complessiva della categoria nella quale era classificato l'infortunato.

Le Aziende corrisponderanno all'operaio assente per infortunio sul lavoro un'integrazione, a partire dall'inizio dell'infortunio, di quanto il lavoratore percepisce in forza di disposizioni legislative e/o altre norme, fino al raggiungimento del seguente trattamento complessivo:

- a) per i lavoratori aventi anzianità di servizio fino a 5 anni: una indennità pari all'intera retribuzione globale netta di fatto per i primi 4 mesi e della metà della stessa per i successivi 4 mesi;
- b) per i lavoratori aventi anzianità di servizio oltre i 5 anni: un'indennità pari all'intera retribuzione globale netta di fatto per i primi 4 mesi e della metà della stessa per i successivi 8 mesi.

Il trattamento di cui al presente punto A) verrà corrisposto dall'Azienda con deduzione di quanto il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte dell'Istituto assicuratore ed è subordinato al riconoscimento dell'infortunio o della malattia professionale da parte dell'Istituto stesso. L'Azienda provvederà all'anticipazione del trattamento complessivo dell'infortunio, operando i relativi conguagli al termine del periodo di infortunio, previo accordo con gli enti assicuratori diretto a garantire l'esclusione delle anticipazioni stesse dall'assoggettamento a contribuzione salva l'assoggettabilità, a conteggio finale avvenuto, della quota di carico dell'Azienda.

E' diritto dell'Azienda rivalersi nei confronti del lavoratore delle quote anticipate sia per conto dell'Istituto assicuratore sia per conto proprio, quando le erogazioni stesse non sono dovute per inadempienza del lavoratore.

Si precisa che per retribuzione agli effetti del presente punto A) si intende quella che il lavoratore avrebbe percepito nello stesso periodo in cui si verifica l'assenza per malattia professionale o infortunio sul lavoro, prestando lavoro normale, compresa l'indennità di sottosuolo, ma con esclusione degli altri eventuali compensi aziendali in atto la cui erogazione è subordinata alla effettiva prestazione lavorativa.

B) Lavoratori con qualifica intermedia od impiegatizia.

Per quanto riguarda il trattamento economico spettante a detti lavoratori si fa riferimento a quanto previsto all'articolo sulla malattia e infortunio non sul lavoro della presente regolamentazione, ivi compresa l'indennità di sottosuolo.

7. Per tutti i lavoratori il trattamento previsto dal presente articolo non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali e, comunque, derivanti da norme generali in atto o future con conseguente assorbimento fino a concorrenza.

Articolo 42
INDENNITÀ DI SOTTOSUOLO

1. Ai lavoratori dell'interno è corrisposto un particolare compenso denominato "indennità di sottosuolo".
2. Detta indennità, dal 1° luglio 2006 è stabilita in € 10,00 (dieci/00) giornalieri, pari ad € 1,25 (uno/25) orarie. Data la sua specifica e particolare natura, viene erogata per ogni giornata di effettiva prestazione in sottosuolo e non è quindi da computarsi in alcun istituto contrattuale, ivi compreso il trattamento integrativo di malattia, con l'unica eccezione del T.F.R.
3. Ai lavoratori dell'esterno, che prestino saltuariamente lavoro all'interno, l'indennità di sottosuolo sarà corrisposta in forma frazionata, ed in base al numero delle ore di effettiva prestazione all'interno.
4. Ai lavoratori dell'interno che, in relazione alle specifiche funzioni siano tenuti a completare le proprie funzioni operative con prestazione di lavoro all'esterno, l'indennità di sottosuolo verrà corrisposta nell'importo giornaliero limitatamente ad ogni giornata di effettiva prestazione.

Articolo 43
PREMIO FEDELI ALLA MINIERA

1. A far data dal 1° ottobre 1983 l'istituto del premio fedeli alla miniera, di cui all'Articolo 33, Parte comune, del CCNL 10 ottobre 1979, è abolito.
2. Per i lavoratori in servizio alla data del 30 settembre 1983 rimane in vigore la disciplina in essere, secondo le norme previste dal "testo unico dei contratti riguardanti il premio fedeli alla miniera".

(Allegato n° 1).

Articolo 44
PROVVIDENZE VARIE

1. Le parti stipulanti si impegnano ad incontrarsi a livello di gruppo o localmente allo scopo di esaminare e definire nell'arco di vigenza contrattuale i problemi relativi alle "provvidenze varie" di cui agli artt. 18 - Parte operai - 10 Parte intermedi - 16 Parte impiegati - del CCNL 11 giugno 1976, nonché agli "usi di miniere" con l'intendimento di superare le situazioni atipiche.

Articolo 45
AMBIENTE DI LAVORO

Le Parti, visti i D.P.R. 128/59, D.Lgs. 626/94 e D.Lgs. 624/96 e successive modifiche, e rilevato come sia necessario un coordinamento delle disposizioni contrattuali con questi e con le previsioni dell'Accordo interconfederale 22 giugno 1995, stipulato tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL in attuazione del citato decreto legislativo 626/94 in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, concordano quanto segue:

1. In applicazione di quanto previsto dal D.Lgs. 626/94 e in relazione alle competenze attribuite alla contrattazione nazionale di categoria dall'Accordo interconfederale 22 giugno 1995, è stata definita la seguente disciplina sulla rappresentanza per la sicurezza (R.L.S).
2. In tutte le aziende o unità produttive, i lavoratori eleggono la RLS in ragione di:
 - 1 rappresentante nelle aziende o unità produttive sino a 200 dipendenti a tempo indeterminato;
 - 3 rappresentanti nelle aziende o unità produttive da 201 a 300 dipendenti a tempo indeterminato;
 - 4 rappresentanti nelle aziende o unità produttive da 301 a 500 dipendenti a tempo indeterminato;
 - 5 rappresentanti nelle aziende o unità produttive da 501 a 900 dipendenti a tempo indeterminato;
 - 6 rappresentanti nelle aziende o unità produttive con più di 900 dipendenti a tempo indeterminato.
3. La RLS viene eletta tra i componenti la R.S.U. In caso di assenza di R.S.U. la RLS viene eletta dai lavoratori al loro interno.
4. L'elezione della RLS avverrà secondo le procedure previste dall'Accordo interconfederale 22.6.1995, che si intendono qui integralmente richiamate. L'Azienda metterà a disposizione del RLS uno spazio adeguatamente predisposto per la conservazione e la consultazione della documentazione e della strumentazione in carico al RLS.
5. La RLS svolge i compiti espressamente indicati dall'Articolo 19 del D.Lgs. 626/94. In particolare, come espressamente previsto dal citato decreto:
 - accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni per le finalità di cui ai successivi punti 7 e 10;
 - è consultata preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, all'individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda ovvero unità produttiva;

- è consultata sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività di prevenzione incendi, al pronto soccorso, alla evacuazione dei lavoratori;
 - è consultata in merito all'organizzazione della formazione di cui all'Articolo 22, comma 5° del D.Lgs. 626/94;
 - riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e alle misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze e ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, all'organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni e alle malattie professionali;
 - riceve una formazione adeguata comunque non inferiore a quella prevista dall'Articolo 22 del D.Lgs. 626/94;
 - fa proposte in merito all'attività di prevenzione.
6. Il diritto di accesso della RLS ai luoghi di lavoro è esercitato nel rispetto delle esigenze produttive, con le limitazioni previste dalla legge, anche tenendo conto della circolare del Ministero del Lavoro 2312/2000.
7. Le visite che la RLS intende effettuare agli ambienti di lavoro devono essere segnalate con congruo anticipo alla Direzione aziendale e possono svolgersi congiuntamente al responsabile del servizio di prevenzione e protezione o con un suo incaricato, al fine di un migliore e più sollecito approfondimento di eventuali problematiche. Nelle situazioni di emergenza la RLS accede agli ambienti di lavoro dandone informazione al primo reperibile.
8. Per quanto riguarda le modalità di consultazione della RLS, le informazioni e la documentazione che la stessa ha diritto di ricevere dall'azienda, si intendono qui richiamati i punti 2.2 e 2.3 parte I dell'Accordo interconfederale 22 giugno 1995.
9. Le riunioni periodiche, previste dall'Articolo 8, comma 1, del D.Lgs. 624/94 per le aziende o unità produttive con più di 5 dipendenti, sono convocate con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi e su ordine del giorno scritto. La convocazione della riunione periodica può essere richiesta anche dalla RLS al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda; a tale riunione potrà partecipare anche la R.S.U. La convocazione della riunione periodica può essere richiesta anche dal RLS al presentarsi di motivate situazioni di rischio e di significative variazioni delle condizioni di prevenzione in Azienda e per monitorare l'attuazione del DS; a tale riunione potrà partecipare anche la RSU. Di ciascuna riunione viene redatto verbale.

10. Per l'espletamento dei compiti previsti dall'Articolo 19 D.Lgs. 626/94, oltre al tempo necessario per gli adempimenti di cui alle lettere b, c, d, g, i ed l del citato articolo, ciascun componente la RLS ha diritto a:
- 40 ore annue di permesso retribuito, senza pregiudizio delle ore spettanti alla RSU, nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti;
 - 30 ore annue nelle aziende o unità produttive che occupano da 6 a 15 dipendenti;
 - 12 ore annue nelle aziende o unità produttive che occupano sino a 5 dipendenti;
11. La RLS ha diritto ad un'adeguata formazione in materia di salute e sicurezza, come previsto all'Articolo 19, comma 1, lettera g del D.Lgs. 626/94; ha altresì diritto ad un aggiornamento di formazione di ulteriori 8 ore nel corso del mandato.
12. Le Aziende attueranno la formazione della RLS seguendo le linee guida predisposte dal livello nazionale dell'Osservatorio. Qualora le Aziende per tale formazione non si avvalgano dei moduli formativi curati congiuntamente da Assomineraria e FULC, in sede aziendale si valuteranno le motivazioni delle aziende, le proposte RLS/RSU e delle strutture territoriali, coerenti comunque con le linee guida del livello nazionale. Per tale formazione saranno riconosciute fino a 20 ore anno retribuite, aggiuntive rispetto a quelle previste al precedente punto 10), anche mediante l'utilizzo delle 150 ore per il diritto allo studio. Il programma base per la formazione della RLS deve comprendere, così come previsto dall'Accordo interconfederale 22/6/1995, le conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza nonché sui rischi delle attività e sulle relative misure di prevenzione e protezione. Deve inoltre comprendere metodologie sulla valutazione del rischio e metodologie di comunicazione.
13. Non sono ammesse le lavorazioni nelle quali l'esposizione ai fattori di rischi chimici, fisici e biologici risulti superiore ai livelli previsti dalle norme nazionali, comunitarie, ovvero, in mancanza, dalle tabelle dell'American Conference of Governmental Industrial Hygienists (TLV). Allo scopo l'Assomineraria fornirà, su supporto informatico, i dati aggiornati in materia di limiti di esposizione ai fattori di rischio per l'assolvimento delle predette norme.
- Le aziende adotteranno i sistemi di prevenzione più idonei.

14. Le Parti si danno atto comunque dell'esigenza di procedere a sistematiche indagini sull'ambiente di lavoro, volte a salvaguardare nel modo migliore la salute dei lavoratori.
- Entro questo ambito, dovranno essere posti sotto controllo, attraverso una idonea strumentazione tecnica, quei fattori ambientali che possono dare origine a nocività (ivi compresi microclimi, luminosità, ecc.).
15. In particolare le Aziende ritengono che - per quanto riguarda la bonifica dell'ambiente di lavoro - le Parti debbano pervenire ad una strumentazione contrattuale per la quale esse si accordino per ogni unità produttiva, sui programmi di indagine e le relative priorità.
- Con riferimento alle eventuali conclusioni dei rilievi tecnico-scientifici, le Parti si riservano la piena libertà di acquisizione delle conclusioni medesime, nonché della valutazione delle stesse ai fini della necessaria soluzione dei problemi relativi.
16. Per garantire la sistematicità e la tempestività delle indagini, sia quelle programmate sia quelle che di volta in volta si rendessero necessarie a fronte dei problemi emergenti, le indagini verranno normalmente eseguite dalle apposite strutture costituite in Azienda, in collaborazione con la RSU/RLS.
17. Le Parti, in presenza di specifiche motivazioni organizzative o per particolare complessità dell'indagine, potranno, inoltre concordare il ricorso alle strutture del Servizio Sanitario Nazionale o ad Enti pubblici specializzati in grado di offrire le massime garanzie in ordine all'intervento ed ai suoi risultati.
18. L'Azienda assumerà l'onere delle indagini ambientali e delle misure per la tutela dei lavoratori per i casi, i modi e i termini concordati fra le Parti, ivi compresi gli interventi informativi/formativi con riguardo sia alla sicurezza che al processo produttivo, in applicazione degli artt. 21 e 22 del D.Lgs. 626/94.
19. Laddove, a seguito delle indagini ambientali effettuate secondo le procedure di cui sopra, vengano individuate particolari situazioni di rischio, anche in considerazione dei fenomeni emersi dai gruppi di lavoratori esposti al rischio medesimo, le Parti concorderanno di volta in volta l'attuazione di accertamenti medici specifici per il personale interessato all'area di rischio individuata, ricorrendo di norma alle strutture del Servizio Sanitario Nazionale, ovvero ad Enti pubblici specializzati; in ogni caso la raccolta di tutte le risultanze avverrà in sede aziendale, al fine di garantire la corretta e tempestiva valutazione delle risultanze stesse e le più corrette soluzioni contrattuali.

20. Le Parti concordano che un potenziamento della medicina preventiva al livello di fabbrica e in generale della prevenzione dei rischi negli ambienti di lavoro e nel territorio potrà realizzarsi nell'ambito dell'attuazione della riforma sanitaria, si impegnano a collaborare con il Servizio Sanitario Nazionale e con le strutture di prevenzione previste dalla legge. In tale prospettiva:
- a) le Aziende - previa intesa con le OSL ed anche in relazione alla normativa della L. 833/78 ivi comprese modifiche ed integrazioni - metteranno a disposizione degli Enti e strutture come sopra individuati i dati biostatistici e quelli ambientali rilevati nei luoghi di lavoro;
 - b) i servizi aziendali di medicina, di sicurezza e di ecologia esistenti nelle Aziende svolgeranno in maniera integrata i propri compiti preventivi per la sorveglianza sui fattori di rischio, in relazione a quanto previsto dall'Articolo 21 della Legge 833/78, nell'ambito degli indirizzi e secondo gli standard di servizio eventualmente fissati dai piani sanitari regionali, coordinandosi - nel rispetto dei reciproci ruoli - con le strutture preposte. Su tale materia le Aziende concorderanno con le RSU/RLS la natura e le modalità di un'azione congiunta.
21. Per mettere in grado i lavoratori di meglio conoscere i fattori di rischio capaci di influire sulla loro salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro, anche in relazione al rapporto tra fabbrica e territorio, le Aziende si impegnano ad una adeguata informativa alle RSU/RLS su tali fattori e sulle modalità per un loro controllo. E' prevista 1h di assemblea retribuita all'anno per l'informativa sul documento di valutazione del rischio all'atto della sua definizione, ed ogniqualvolta intervengano modifiche sostanziali dello stesso. In particolare:
- a) le Aziende forniranno alle RSU/RLS - in appositi incontri a livello locale - l'informativa sui fattori di rischio di notevole gravità e diffusione, definiti a livello nazionale secondo quanto previsto dal comma 23. In tali incontri verranno tra l'altro comunicati alle RSU/RLS:
 - 1) informative sulle procedure di sicurezza aziendali e sugli investimenti relativi;
 - 2) informative sul rispetto degli standard degli Enti di normazione tecnica, a fronte anche all'evoluzione della normativa stessa;
 - b) in occasione della costruzione di nuovi impianti o dell'apertura di nuove miniere le Aziende si impegnano inoltre a informare le RSU/RLS sui rischi presenti negli stessi e sulle misure predisposte per fronteggiarli, anche in relazione a quanto previsto dalle norme di polizia mineraria;

- c) le Aziende e le rispettive Associazioni imprenditoriali forniranno alle OSR, quale componente sociale del territorio, a richiesta delle RSU/RLS e a completamento del quadro di informazione in loro possesso sulle condizioni ambientali di fabbrica, i dati relativi agli effluenti liquidi e gassosi dichiarati secondo le vigenti disposizioni di legge, con riferimento in particolare alla quantità degli scarichi finali;
- d) le Aziende e le rispettive Associazioni imprenditoriali si dichiarano inoltre disponibili a partecipare nelle sedi competenti alla formulazione di una valida politica di difesa ecologica.
- Ribadita l'esigenza che sia comunque salvaguardata la riservatezza delle informazioni, le Aziende si impegnano a comunicare alle RSU/RLS - su loro richiesta - le sostanze utilizzate negli impianti di produzione e le relative caratteristiche tossico logiche, quali risultano dall'acquisizione scientifica esistente;
- e) in occasione dell'introduzione di nuove sostanze nei processi produttivi, riconfermata l'opportunità dell'informazione preventiva alle RSU/RLS, l'Azienda farà riferimento alle acquisizioni scientifiche tecnico-mediche esistenti per quanto riguarda i loro effetti sulla salute;
- f) per quanto riguarda i rischi eventualmente derivanti da prodotti o residui di lavorazioni ceduti a terzi, le Aziende si impegnano a dare a questi ed alle proprie RSU/RLS le opportune comunicazioni in merito alla specifica natura di detti prodotti o residui al fine della prevenzione dei rischi, con particolare riferimento al disposto del D.P.R. 915/82 con le successive modifiche ed integrazioni e la relativa normativa applicativa.
22. Quali strumenti idonei a concorrere ad una efficace opera di prevenzione dei vari tipi di rischio nonché di tutela della salute del lavoratore vengono utilizzati:
- a) il registro dei dati ambientali, tenuto aggiornato a cura del Servizio di Protezione e Prevenzione dell'Azienda. In esso saranno annotati per ogni reparto i risultati delle rilevazioni periodiche, effettuate normalmente con le RSU/RLS, riguardanti i fattori ambientali fisici, chimici e biologici i quali possano determinare situazioni di nocività o particolari gravosità; le singole registrazioni saranno affisse nei reparti interessati. Il registro dei dati ambientali dovrà tenere conto delle caratteristiche specifiche del settore produttivo in cui si opera;
- b) il registro dei dati biostatistici, relativo ai vari reparti esposti a rischio lavorativo, tenuto aggiornato a cura del medico competente incaricato della sorveglianza sanitaria. Nel registro dei dati biostatistici saranno

- annotati per ogni reparto i risultati statistici delle visite mediche e degli esami periodici nonché le assenze per infortuni, malattie professionali e malattie comuni. Il registro dei dati biostatistici dovrà tenere conto delle caratteristiche specifiche del settore in cui si opera. Il registro sarà tenuto dall'Azienda a disposizione delle RSU/RLS e dei lavoratori;
- c) la cartella sanitaria e di rischio lavorativo, che dovrà tenere conto delle caratteristiche specifiche del settore produttivo in cui si opera, tenuta aggiornata a cura del medico competente incaricato della sorveglianza sanitaria, con vincolo di segreto professionale e nel rispetto della norma e delle procedure in materia di trattamento dei dati personali secondo quanto previsto dalla Legge 675/96.
- Le informazioni da raccogliere nella cartella sanitaria e di rischio lavorativo dovranno contenere elementi quali:
- 1) i risultati delle visite mediche di assunzione e periodiche e degli eventuali esami clinici, i dati relativi agli infortuni ed alle malattie professionali, nonché quelli forniti dal lavoratore relativamente alle malattie e agli infortuni non professionali.
- La cartella sanitaria e di rischio lavorativo può essere implementata sia per il personale femminile sia per il personale maschile con la previsione di dati relativi alle possibili patologie afferenti la sfera riproduttiva;
- 2) in sezione staccabile i dati e le variabili che caratterizzano l'ambiente in cui il lavoratore presta la propria attività e cioè: reparti, posizione e attività di lavoro, agenti di rischio e durata dell'esposizione. Verrà inoltre indicato se il lavoratore è adibito o meno a lavoro notturno. Al lavoratore sarà consegnata copia integrale della cartella ogni volta ne faccia richiesta (direttamente o tramite il proprio medico curante) e comunque al momento in cui debba passare ad un altro luogo di lavoro;
- d) la scheda delle sostanze chimiche utilizzate. Tale strumento sarà realizzato sulla base dei modelli di scheda di sicurezza già esistenti a livello aziendale o di fabbrica, ai fini di una migliore conoscenza sia dei rischi effettivi sul lavoro, sia delle caratteristiche intrinseche delle principali sostanze pericolose in uso, tenendo conto della peculiarità delle singole situazioni di rischio e lavorative.
- Le Parti si danno atto che l'istituzione della scheda di cui sopra avverrà con riferimento alle sole sostanze presenti nel ciclo produttivo, con esclusione quindi degli agenti di rischio presenti sotto forme naturali (es. miscele di polvere, gas, ecc.) nella lavorazione in miniera. Per tali

- agenti di rischio si ribadisce comunque l'impegno sull'opportuna informazione alle RSU/RLS in merito ad eventuali nuove acquisizioni, di comprovata validità tecnico-scientifica ed applicabilità, che dovessero essere disponibili in merito;
- e) la raccolta dei dati sugli infortuni e le relative elaborazioni statistiche, tenuta ed aggiornata a cura del responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione e messa a disposizione della RSU/RLS. Il Servizio Prevenzione e Protezione, inoltre, porterà annualmente a conoscenza di tutti i lavoratori l'andamento degli infortuni mediante esposizione in bacheca degli indici di frequenza e gravità.
23. I criteri di impostazione degli strumenti informativi come sopra individuati costituiranno oggetto di esame congiunto tra le Parti a livello di settore entro sei mesi, in relazione alle specifiche caratteristiche dello stesso, sulla base di linee guida concordate a livello nazionale tra le Associazioni imprenditoriali e le OSL firmatarie del presente CCNL.
24. Le Parti si incontreranno a livello nazionale entro sei mesi dalla stipula del CCNL, allo scopo di studiare per la successiva realizzazione, che dovrà avvenire nell'arco di durata del presente contratto, una scheda di rischio, uniforme per il settore estrattivo, per gli impianti sottoposti a rischi di esplosione, alta infiammabilità ed emissione di sostanze pericolose di cui al D.M. 17 dicembre 1977 e successive modifiche e contenente i dati relativi ai dispositivi di sicurezza e ai mezzi di prevenzione personale e collettiva. A tal fine le Parti acquisiranno i risultati della norma attuativa della direttiva CEE 96/82, ovvero il D.Lgs. n. 334 del 17 ottobre 1999 in ordine agli impianti a rischio di incidente rilevante, impegnandosi sin da ora a verificare i criteri applicativi anche al fine della conseguente costituzione della scheda di cui sopra si riferirà anche ad aspetti di affidabilità impianti per le fattispecie eventualmente corrispondenti.
25. In caso di appalti al fine di rendere l'attività di prevenzione più puntuale ed efficace, nei casi in cui siano presenti lavoratori dipendenti da aziende terze, la RLS dell'azienda committente coadiuverà il sorvegliante/responsabile aziendale nell'esercizio delle sue funzioni.
26. La sostenibilità ambientale si basa sul rispetto dell'ambiente, tiene conto della accettabilità sociale, della salvaguardia dell'occupazione e del ruolo partecipativo dei lavoratori. Con tali presupposti le Parti convengono che, a partire dal 1 luglio 2009, l'attività del RLS debba essere orientata in funzione di questi obiettivi attraverso l'individuazione al suo interno della figura del RLSSA (Rappresentante dei Lavoratori per la Salute Sicurezza e

- l'Ambiente). A tal fine le Parti si incontreranno per definire le modalità di realizzazione degli obiettivi suddetti.
27. Le Parti si impegnano a seguire l'evoluzione della normativa in materia di esposizione ai fattori di rischio fisici, chimici e biologici sulla base dei codici di comportamento o buone pratiche definite a livello territoriale, nazionale o internazionale attraverso iniziative di dialogo sociale (come avvenuto per il Protocollo siglato a Bruxelles il 25 aprile 2006 per la Silice Cristallina) o in mancanza sulla base delle norme nazionali, comunitarie o delle tabelle ACGIH. A tale scopo si istituisce un tavolo paritetico congiunto per monitorare l'applicazione delle linee guida sulla silice cristallina.

Articolo 46

DISPOSIZIONI SPECIALI E REGOLAMENTO AZIENDALE

1. Oltre alle disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro, i lavoratori dovranno osservare le disposizioni aziendali sempreché non modifichino o non siano in contrasto con quelle della presente normativa contrattuale.
2. Tali disposizioni, qualora abbiano carattere generale, dovranno essere affisse in luogo ben visibile o dove si effettua la paga.

Articolo 47

RECLAMI E CONTROVERSIE

1. Qualora nell'applicazione del presente contratto o nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia, questa dovrà, prima dell'azione giudiziaria, essere sottoposta all'esame delle competenti Organizzazioni sindacali degli imprenditori e dei lavoratori per esperire il tentativo di conciliazione tra le parti.
2. Le controversie collettive non risolte a livello aziendale verranno demandate alle competenti Organizzazioni territoriali.
3. Le controversie sull'interpretazione del presente contratto saranno risolte amichevolmente dalle competenti Organizzazioni territoriali e, in caso di mancato accordo, da quelle nazionali.

Articolo 48

PROCEDURA PER I PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

1. Per le procedure in materia di provvedimenti disciplinari si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalla legge 20 maggio 1970, n. 300.

Articolo 48 bis

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

1. Qualsiasi infrazione al presente CCNL potrà essere sanzionata a seconda della gravità della mancanza.
2. I provvedimenti potranno essere i seguenti: richiamo verbale; richiamo scritto; multa; sospensione dal lavoro; licenziamento senza preavviso.
3. Le trattenute per risarcimento danni saranno fissate in relazione al danno arrecato ed alle circostanze in cui si è verificato e saranno contestate ai lavoratori prima che le trattenute stesse vengano effettuate.
4. I provvedimenti disciplinari saranno disposti dalla Direzione nel rispetto di quanto stabilito dall'Articolo 48 della parte comune.
5. Per i provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo o del rimprovero verbale deve essere effettuata la contestazione scritta al lavoratore con l'indicazione specifica dei fatti costitutivi dell'infrazione.
6. Nel caso che l'infrazione contestata sia di gravità tale da poter comportare il licenziamento, il lavoratore potrà essere sospeso cautelativamente dalla prestazione lavorativa sino al momento della comminazione del provvedimento, fermo restando per il periodo considerato il diritto alla retribuzione.
7. La comminazione del provvedimento dovrà essere motivata e comunicata per iscritto.

Articolo 48 ter

AMMONIZIONI SCRITTE - MULTE - SOSPENSIONI

1. Incorre nell'ammonizione scritta, della multa o della sospensione, il lavoratore:
 - a) che non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
 - b) che non esegua il proprio lavoro secondo le istruzioni ricevute;
 - c) che non sia disponibile a frequentare attività formativa in materia di ambiente e sicurezza;
 - d) che anche per disattenzione rechi guasto al materiale o non avverta subito il suo capo diretto degli eventuali guasti agli apparecchi o di evidenti irregolarità nel funzionamento degli stessi;
 - e) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda, o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto o senza giustificato motivo;
 - f) che fumi o introduca cibi e bevande alcoliche senza il permesso della Direzione;
 - g) che si presenti al lavoro in stato di ubriachezza;

- h) che sia trovato addormentato;
 - i) che in qualunque altro modo trasgredisca l'osservanza del presente CCNL o che commetta mancanze che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene, alla sicurezza della miniera o dello stabilimento;
 - j) comportamenti non conformi al codice etico.
2. La multa non può superare l'importo di 4 ore di retribuzione. La sospensione dal servizio e dalla retribuzione non può essere disposta per più di quattro giorni e va applicata per le mancanze di maggior rilievo, o di recidiva.
 3. L'importo delle multe non costituenti risarcimento di danni è devoluto alle istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale o, in mancanza di queste, all'Ente di previdenza nazionale o ad ONLUS.

Articolo 48 quater

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

1. Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro può essere inflitto, con la perdita dell'indennità di preavviso, al lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina o alla diligenza del lavoro e che provochi all'Azienda grave nocimento morale o materiale o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.
2. In via esplicativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:
 - a) trascuratezza nell'adempimento degli obblighi contrattuali o di regolamento interno, quando siano già stati comminati i provvedimenti disciplinari di cui all'Articolo precedente;
 - b) assenze ingiustificate prolungate oltre cinque giorni consecutivi e assenze ripetute per sette volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti ai festivi o alle ferie;
 - c) inosservanza del divieto di fumare e delle altre prescrizioni in materia di ambiente e sicurezza quando tali infrazioni siano suscettibili di provocare incidenti alle persone, agli impianti, ai materiali;
 - d) insubordinazione ai superiori;
 - e) condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore con sentenza in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
 - f) gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'azienda;
 - g) diverbio litigioso, seguito da vie di fatto, avvenuto sul luogo di lavoro;
 - h) esecuzione di lavoro per conto proprio o per conto di terzi nei locali dell'Azienda con danno dell'Azienda stessa;

- i) furto o danneggiamento volontario del materiale dell' Azienda;
- j) trafugamento di documenti, di disegni, di utensili;
- k) abbandono del posto di lavoro che implichi giudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti e comunque compimento di azioni che implicano gli stessi pregiudizi;
- l) recidiva nelle mancanze di cui ai punti f), g), h), i) e j) dell'articolo precedente;
- m) comportamenti gravemente difformi al codice etico.

Articolo 49

ACCORDI INTERCONFEDERALI

1. Gli accordi interconfederali stipulati dalla Confederazione Generale dell'Industria Italiana con le Confederazioni dei lavoratori, anche se non esplicitamente richiamati, si considerano parte integrante del presente contratto, nei limiti della rispettiva competenza e rappresentanza.

Articolo 50

INSCINDIBILITA' DELLE DISPOSIZIONI DEL CONTRATTO E CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

1. Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlati e inscindibili tra di loro.
2. Ferma tale inscindibilità, restano immutate le condizioni più favorevoli eventualmente godute dal lavoratore.
3. Inoltre, per quanto riguarda gli impiegati, le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, non sono cumulabili con alcun altro trattamento e sostituiscono ed assorbono tutti gli usi e consuetudini collettive da considerarsi incompatibili con l'applicazione delle norme poste dal presente contratto. Infine per gli impiegati stessi, la previdenza di licenziamento, anche quando siano disgiunte, si considerano costituenti un unico istituto.

Articolo 51

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

1. All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro l'Azienda erogherà ai lavoratori il trattamento di fine rapporto previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297.
2. La retribuzione annua da prendere in considerazione agli effetti del "Trattamento di Fine Rapporto" è quella composta esclusivamente dai seguenti elementi:

- minimo contrattuale;
 - indennità di contingenza;
 - scatti di anzianità;
 - differenza parametrica;
 - superminimi individuali non assorbibili;
 - assegni ad personam assorbibili;
 - compensi per lavorazioni in turno, di cui al comma 11 dell'Articolo 24 del presente CCNL;
 - premio di produzione;
 - terzo elemento;
 - indennità di sottosuolo;
 - cottimi, premi di rendimento tabellari e/o altre forme di retribuzione ad incentivo corrisposte in via continuativa;
 - indennità per "lavori compiuti in condizioni di particolare disagio";
 - 13^a mensilità ed eventuali ulteriori mensilità corrisposte aziendali;
 - compenso per lavoro discontinuo;
 - E.R.S.;
 - indennità di funzione.
3. Gli elementi di cui sopra, saranno computati agli effetti della determinazione della quota annua anche nei casi di assenze dal lavoro previste dal 3° comma dell'Articolo 2120 c.c.

Articolo 52

DISTRIBUZIONE CONTRATTO

1. Il presente contratto, stampato a cura delle parti stipulanti, verrà distribuito gratuitamente a tutti i lavoratori cui si applica.
2. Con la suddetta distribuzione le parti considerano assolto l'obbligo aziendale di affissione di cui all'Articolo 7 comma 1 della legge 20 maggio 1970, n. 300.
3. L'obbligo di affissione di cui al comma precedente non sostituisce l'obbligo di distribuzione gratuita del Contratto di cui al comma 1).

Articolo 53

DECORRENZA, DURATA E PROCEDURA DI RINNOVO

1. Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ha decorrenza dal 1 aprile 2013 ed avrà durata fino al 31 marzo 2016. Sono fatte salve le specifiche decorrenze espressamente pattuite tra le Parti.
2. Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro si ritiene valido ed efficace per tutto il personale in forza al 19 ottobre 2010.

PARTE OPERAI

Articolo 1 PERIODO DI PROVA

1. L'assunzione è sempre fatta per un periodo di prova fino a due settimane per i livelli 9°C e 8°C, e fino a 4 settimane per i livelli 7°C, 6°C e 5°C.
2. Durante il periodo di prova la retribuzione non può essere inferiore al minimo stabilito per il livello al quale il lavoratore è stato assegnato.
3. Durante il periodo di prova il rapporto di lavoro può essere risolto dall'Azienda o dal lavoratore in qualsiasi momento, senza preavviso né indennità.
4. Il lavoratore che, superato il periodo di prova, venga confermato, si intende assunto in servizio a tutti gli effetti dal giorno in cui ha iniziato il periodo di prova.
5. Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia od infortunio, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 12 giorni lavorativi in caso di malattia e 15 giorni lavorativi in caso di infortunio.

Articolo 2 PERSONALE ADDETTO AI LAVORI DISCONTINUI

1. Per il trattamento degli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia - intendendosi per tali quelli previsti dalle vigenti disposizioni di legge - si fa riferimento agli accordi interconfederali in materia.
2. L'orario massimo normale di lavoro è di 48 ore settimanali.
3. Le ore di lavoro prestate tra le 40 e le 48 saranno retribuite con altrettante quote orarie della retribuzione.

Articolo 3 CUMULO DI MANSIONI

1. Agli operai che sono assegnati con carattere di continuità all'esplicazione di mansioni di diversi livelli saranno attribuiti il livello e il salario corrispondenti alla mansione superiore, sempre che quest'ultima abbia carattere di prevalenza o almeno carattere di equivalenza di tempo.

Articolo 4 MUTAMENTO DI MANSIONI

1. L'operaio che viene destinato in via temporanea a compiere mansioni che rientrano in un livello superiore a quello di appartenenza ha diritto a un compenso di importo non inferiore alla differenza fra la sua retribuzione e a quella minima del livello superiore.
2. Qualora tale periodo si prolunghi oltre 3 mesi consecutivi per l'operaio destinato a mansioni di livello 6° ed un mese e mezzo consecutivo per l'operaio destinato a mansioni di livello inferiore al 6° l'operaio acquisirà di diritto il nuovo livello e il relativo salario, salvo che si tratti di sostituzione di operaio assente per malattia, infortunio, permesso o comunque per altri motivi che danno diritto alla conservazione del posto e sempre che il periodo di sostituzione non si protragga, rispettivamente, oltre i 5 e i 3 mesi.
3. L'operaio che viene temporaneamente adibito a mansioni per le quali è stabilito un salario inferiore a quello da esso percepito avrà diritto alla conservazione del maggior salario e del livello di appartenenza.

Articolo 5 RIDUZIONI DI LAVORO

1. In caso di riduzioni di lavoro, l'Azienda, ove lo ritenga compatibile con le proprie esigenze, curerà di addivenire ad una riduzione dell'orario di lavoro o all'effettuazione di turni fra le maestranze prima di procedere a licenziamenti.

Articolo 6 SOSPENSIONI ED INTERRUZIONI DEL LAVORO

1. In caso di sospensioni del lavoro che oltrepassino i 15 giorni, l'operaio può richiedere la risoluzione del rapporto di lavoro, con diritto, oltre al godimento delle ferie maturate, alla corresponsione delle indennità di cui ai successivi articoli 23 e 24.
2. Nei lavori all'esterno, in caso di interruzioni di lavoro di breve durata dovute a causa di forza maggiore (frane, mancanza di energia elettrica e simili), nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse quando queste, nel loro complesso, non superino i 60 minuti nella giornata.
3. Nei lavori all'esterno, in caso di interruzioni del lavoro che nel loro complesso superino i 60 minuti nella giornata, qualora la Direzione trattenga l'operaio al lavoro, questi avrà diritto alla corresponsione della retribuzione (minimo, indennità di contingenza, eventuale terzo elemento) per tutte le ore di presenza.

4. Nei casi di sospensione del lavoro in sotterraneo dovuta a causa di forza maggiore, qualora venga trattenuto nel sottosuolo, per le ore di lavoro così perdute, l'operaio avrà diritto alla paga di cui al comma precedente oltre all'indennità di sottosuolo.

Articolo 7 **FERIE**

Per gli assunti anteriormente al 1 agosto 2004 valgono le seguenti norme:

1. L'operaio per anzianità ininterrotta presso la stessa Azienda ha diritto, nel corso di ogni anno feriale, ad un periodo di riposo annuale retribuito in misura pari a 4 settimane.
A partire dal 1/1/2003 l'operaio con oltre 8 anni di anzianità di servizio ha diritto ad un giorno aggiuntivo di ferie, in rapporto d'anno.
2. A partire dal 1 agosto 2004 tutti gli operai con anzianità di servizio superiore ad 8 anni hanno diritto ad 1 giorno di ferie aggiuntivo. Avranno diritto altresì ad 1 giorno aggiuntivo di ferie a decorrere dal 1 gennaio degli anni 2009-2013-2017, fino al raggiungimento complessivo di 5 giorni aggiuntivi.
3. A partire dal 1 agosto 2004 tutti gli operai con anzianità di servizio compresa tra 5 ed 8 anni hanno diritto a 2 giorni di ferie aggiuntive. Avranno diritto altresì ad 1 giorno aggiuntivo di ferie a decorrere dal 1 gennaio degli anni 2009-2013-2017, fino al raggiungimento complessivo di 5 giorni aggiuntivi.
4. A tutti gli operai con anzianità di servizio inferiore a 5 anni alla data del 31 dicembre 2004 verrà applicata la tabella FERIE Articolo 29 bis Parte Comune, con decorrenza 1 gennaio 2005 assorbendo ogni altra condizione feriale.
5. In caso di ferie frazionate, 5 giorni lavorativi fruiti come ferie equivalgono ad una settimana.
6. Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e potranno essere concesse, a chi ne faccia richiesta, anticipazioni sulle competenze relative al periodo di ferie.
7. Le festività previste dall'Articolo 26 Parte comune che cadono in tale periodo non sono computabili agli effetti delle ferie, mentre è consentito un corrispondente prolungamento delle ferie stesse o il pagamento delle indennità come specificato al presente articolo.
8. L'epoca delle ferie sarà stabilita individualmente, per scaglioni, per reparti o collettivamente, tenute presenti le esigenze tecnico-organizzative aziendali.

9. Non è ammessa la rinuncia alle ferie. In caso di giustificato impedimento, il godimento delle ferie deve essere compensato da una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, calcolata nella misura della retribuzione in atto al momento della liquidazione.
10. In caso di ferie collettive, all'operaio che non ha ancora maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non aver compiuto un anno di anzianità di servizio, spetterà 1/12 del periodo di ferie per ogni mese di servizio prestato. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.
11. In caso di licenziamento o di dimissioni, all'operaio spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati.
12. Il godimento delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Articolo 8 **REGOLAMENTAZIONE DEL LAVORO A COTTIMO**

1. Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo sia collettivo che individuale, fermo rimanendo quanto stabilito all'Articolo 23 del D.P.R. 9 aprile 1959, n. 128, in materia di polizia mineraria.
Nei casi in cui la valutazione della prestazione richiesta all'operaio o ad una squadra di operai sia fatta in base al risultato della misurazione dei tempi di lavorazione, e sia richiesta all'operaio una prestazione più intensa di quella del normale lavoro ad economia o la realizzazione di un risultato produttivo predeterminato superiore a quello conseguibile attraverso il lavoro ad economia, l'operaio o la squadra di operai dovranno essere retribuiti a cottimo o con altre forme di retribuzione a rendimento soggetto alla disciplina del lavoro a cottimo.
2. In relazione alla nuova scala retributiva, l'utile minimo di cottimo e le tariffe e/o valori di cottimo verranno riproporzionati in modo da garantire ai lavoratori il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore a quello realizzato alla data del 30 settembre 1979.
3. Nel caso di altre forme di retribuzione a rendimento soggette alla disciplina del lavoro a cottimo all'operaio dovrà comunque essere garantita una percentuale del minimo di paga base corrispondente a quella minima di cottimo.
4. Nel caso in cui un operaio lavorante a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dal punto 1) per cause a lui non imputabili e salvo l'ipotesi di tempestiva richiesta di mutamento delle condizioni di emissione di

- tariffa, di cui al punto 15) la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento del suddetto minimo di cottimo.
5. L'Azienda, tramite la propria Associazione sindacale comunicherà ai sindacati dei lavoratori i criteri generali dei sistemi di cottimo in vigore. Tali criteri si riferiscono ai metodi di rilevazione dei tempi, ai coefficienti di maggiorazione (causali e valori, minimo e massimo), ai metodi di calcolo dell'utile di cottimo. L'Azienda comunicherà inoltre le modificazioni parziali di criteri generali di cui al comma precedente qualora tali modificazioni assumano rilevante importanza. Tali comunicazioni avranno finalità informativa, essendo ammesse solo contestazioni di carattere applicativo alle condizioni e secondo la procedura di cui al punto 22) (v. chiarimento in calce all'articolo).
 6. In caso di introduzione ai nuovi sistemi di cottimo, la comunicazione di cui al punto 5) sarà preceduta da un esame congiunto tra la Direzione aziendale e le R.S.U. in merito a tali nuovi sistemi ed alle relative tariffe. Nel caso di modificazioni rilevanti di tal uni dei criteri generali e dei sistemi di cottimo in vigore, la Direzione aziendale e le R.S.U. potranno riunirsi per l'esame congiunto di cui al punto 1) al fine di accertare se sia in presenza dell'introduzione di un nuovo sistema.
 7. Resta facoltà del sindacato dei lavoratori di instaurare controversia collettiva quando sorga contestazione circa la rispondenza del sistema in atto alle norme di cui al presente articolo.
 8. Gli operai lavoranti a cottimo dovranno essere messi a conoscenza, all'inizio del lavoro, per iscritto, o per affissione nei reparti in cui lavorano quando si tratta di cottimi di squadra o collettivi.
 9. L'Azienda comunicherà all'operaio gli elementi riepilogativi di computo del suo guadagno di cottimo nel periodo di paga e, a richiesta, anche con riferimento ai risultati delle singole tariffe. La specificazione dei risultati delle singole tariffe potrà non essere fornita per tariffe le quali, data la contemporaneità della loro applicazione, costituiscono sostanzialmente un unico cottimo, o per tariffe applicate non contemporaneamente per le quali, data la brevità della loro durata, normalmente non si effettua la rilevazione dei tempi.
 10. Si intende per periodo di assestamento delle tariffe di cottimo il tempo tecnico necessario perché le condizioni di lavoro possano ritenersi sufficientemente stabilizzate; pertanto in caso di saltuario impiego della tariffa i singoli periodi sono cumulati al fine di stabilire la durata complessiva del periodo di assestamento.

11. Il periodo di assestamento delle tariffe di cottimo sarà concordato tra le parti direttamente interessate; ove il periodo di assestamento superi i due mesi potrà essere richiesto l'intervento delle rispettive organizzazioni.
12. Durante il periodo di assestamento sarà concessa all'operaio un'integrazione del guadagno di cottimo realizzato con le tariffe in corso di assestamento, in modo che il guadagno stesso non sia inferiore all'80% di quello medio realizzato nel trimestre precedente alla variazione della lavorazione; nei casi in cui il periodo di assestamento sarà terminato per un periodo superiore ai due mesi, per il tempo eccedente tale periodo l'integrazione prevista nel presente comma sarà dell'85%.
13. Terminato il periodo di assestamento nessuna integrazione spetterà all'operaio quando la nuova tariffa risponda ai requisiti stabiliti dal presente articolo, salvo quanto disposto ai successivi punti.
14. Le tariffe stabilite potranno essere variate, allorché sia superato il periodo di assestamento, solo nel caso in cui vengano apportate modifiche tecniche od organizzative nelle condizioni di esecuzione del lavoro o si verifichino sostanziali variazioni della struttura del giacimento. In tali casi le tariffe saranno variate in proporzione alle variazioni di tempo in più o in meno che le modifiche stesse avranno determinato. La tariffa modificata è da considerarsi come una nuova tariffa ai fini del periodo di assestamento.
15. Qualora venissero accertate, su tempestiva richiesta del lavoratore interessato, variazioni contingenti nelle condizioni di esecuzione del lavoro che abbiano influenzato negativamente il rendimento della tariffa e delle quali non si sia potuto tener conto nelle condizioni di emissione della tariffa stessa, verranno corrisposti benefici in proporzione al grado di variazione riscontrato e limitatamente alla durata della variazione, tali che il lavoratore non subisca perdite per cause a lui non imputabili.
16. Quando si dovesse constatare una sensibile caduta del guadagno medio di cottimo la R.S.U. potrà intervenire presso la Direzione per accettarne congiuntamente le cause. Ove ricorra l'ipotesi di cui al punto 7) del presente articolo, un esame di merito potrà essere effettuato in sede sindacale.
17. Quando gli operai lavorino con tariffe già assestate, il conteggio dei guadagni sarà fatto complessivamente alla fine del periodo di paga indipendentemente dai risultati di ciascuna tariffa. Agli effetti del conteggio del guadagno di cottimo saranno escluse le ore di interruzione dovute a cause non dipendenti dalla volontà dell'operaio, fermo quanto previsto dal punto 9) circa la facoltà di richiedere la comunicazione dei risultati delle singole tariffe.

18. Non è ammessa la compensazione tra i risultati di tariffe assestate e quelli di tariffe in corso di assestamento. Per queste ultime, ove i loro risultati siano in parte eccedenti ed in parte inferiori al minimo di cottimo, l'eccedenza rispetto a detto minimo non potrà essere utilizzata per l'integrazione prevista dal punto 4) del presente articolo.
19. Per i cottimi di lunga durata il conteggio del guadagno deve essere fatto a cottimo ultimato e all'operaio devono essere corrisposti, allo scadere dei singoli periodi di paga, acconti di circa il 90% del presumibile guadagno.
20. Quando l'operaio passa dal lavoro a cottimo a quello ad economia nella medesima lavorazione ha diritto alla conservazione dell'utile di cottimo sempreché rimangano inalterate le condizioni di lavoro e venga richiesta la stessa produzione individuale.
21. I cottimisti, intesi per tali gli operai direttamente vincolati al ritmo lavorativo di altri operai a cottimo e che, pure essendo soggetti ad una prestazione lavorativa superiore a quella propria del lavoro ad economia, non possono essere retribuiti a cottimo, parteciperanno ai benefici del cottimo in relazione al proprio contributo. La misura della partecipazione di cui sopra si intende riferita alle caratteristiche di ciascuna Azienda. L'Azienda porterà tempestivamente a conoscenza dei cottimisti la misura della loro partecipazione, nonché le sue variazioni, qualora trasformazioni della situazione tecnica ed organizzativa della produzione comportassero modificazioni nei criteri di attribuzione.
22. I reclami riguardanti l'applicazione delle norme del presente articolo saranno presentati secondo la seguente procedura:
 - a) il lavoratore interessato si rivolge, tramite il suo capo squadra o sorvegliante, al suo capo servizio, il quale gli fornisce tutti i chiarimenti del caso, ricontrolla le tariffe, esegue ispezioni al cantiere o reparto, rettifica, se riconosce fondato il reclamo, la liquidazione di cottimo contestata;
 - b) qualora il lavoratore interessato non rimanga soddisfatto potrà inoltrare reclamo alla R.S.U., la quale esaminerà la controversia con la Direzione aziendale, anche sulla base degli elementi di computo del guadagno di cottimo che la Direzione stessa avrà messo a disposizione dell'operaio o della R.S.U. La procedura di cui sopra, valevole anche per i reclami collettivi, dovrà esaurirsi entro il più breve tempo possibile, e comunque non oltre quindici giorni dal reclamo. In caso di mancato accordo la controversia verrà esaminata in seconda istanza dalle competenti organizzazioni sindacali territoriali.

Protocollo a chiarimento dell'Articolo 8 punto 5

Qualora l'Azienda non adotti il cronometraggio o ad altri sistemi di misurazione dei tempi, indicherà che le produzioni normali sono fissate in base a stima.

Qualora proceda al cronometraggio con sistema di misurazione ne darà indicazione specificando, ove esista, il metodo seguito. L'Azienda indicherà inoltre i criteri generali per l'adozione dei coefficienti di correzione dei tempi. L'Azienda indicherà altresì il metodo ed il modo di calcolo degli utili di cottimo (ad es. moltiplicando paga oraria per tempo risparmiato, rispetto a quello assegnato che sarà stato comunicato al lavoratore).

Articolo 9

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

1. La retribuzione normale, sulla base del moltiplicatore orario 173,33, sarà corrisposta agli operai in misura mensile fermo restando che il lavoro prestato dagli stessi è compensato in base ai giorni di effettiva prestazione e, nell'ambito dei giorni, in base alle ore effettivamente lavorate.
2. Al riguardo valgono pertanto le seguenti norme:
 - a) ai lavoratori che, nel corso del mese, avranno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale di lavoro o che si saranno assentati soltanto per ferie, per festività, per congedo matrimoniale o per altre cause che comportino il diritto alla retribuzione, verrà liquidata l'intera retribuzione mensile.
In tal modo si intenderanno compensati oltre al lavoro ordinario, le ferie, il congedo matrimoniale, le altre assenze retribuibili e le festività di cui alle lettere b), c) e d) dell'Articolo 27 Parte comune escluse solo quelle coincidenti con la domenica;
 - b) ai lavoratori che abbiano prestato la loro opera per un periodo inferiore ad un mese, o comunque per parte dell'orario contrattuale, verrà detratta la retribuzione afferente le ore non lavorate.
3. Le quote relative alle ore normali non lavorate, o comunque non retribuibili, nell'ambito dell'orario contrattuale, saranno calcolate applicando al suddetto numero di ore il coefficiente risultante dal seguente rapporto (riferito al singolo lavoratore):

$$173,33 / \text{ore lavorative del mese}$$
4. Per ore lavorative si intendono quelle che si sarebbero prestate secondo l'intero orario contrattuale come se non ci fossero state assenze di alcun genere (malattia, ferie, festività, ecc.).

5. Quando si debba determinare la retribuzione spettante per frazioni di mese (inizio o cessazione del lavoro nel corso del mese e assenze non retribuite), si procede alla corresponsione delle quote giornaliere corrispondenti alle presenze, quando queste non raggiungono metà mese. Si procede invece alla detrazione dal totale della retribuzione mensile delle quote giornaliere corrispondenti alle assenze in tutti gli altri casi.

All'operaio verrà rilasciato all'atto della corresponsione della retribuzione un prospetto contenente la qualifica alla quale egli appartiene in applicazione del presente contratto di lavoro, il periodo al quale la retribuzione si riferisce, l'indicazione dei suoi elementi costitutivi e quella delle eventuali trattenute.

Non sono ammessi reclami sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta o prospetto paga e sulla qualità della moneta, se non fatti all'atto del pagamento.

La retribuzione sarà corrisposta ogni fine mese. Nel caso in cui l'Azienda ritardi oltre i 10 giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 5%, con decorrenza della scadenza dei 10 giorni.

Chiarimento a verbale

La trasformazione della retribuzione da oraria a mensile, deve avvenire senza oneri o vantaggi per l'Azienda o per i lavoratori, neppure per quanto riguarda gli istituti aziendali di carattere economico.

Per motivi organizzativi potranno essere concordati, in sede aziendale, sistemi diversi da quello previsto nel presente articolo purché rispondenti al principio di cui sopra.

Articolo 10

RETRIBUZIONE ORARIA E GIORNALIERA

1. La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 173,33.
2. La retribuzione giornaliera si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 25.

Articolo 11

GRATIFICA NATALIZIA

1. La gratifica natalizia è corrisposta nella misura di una mensilità della retribuzione globale di fatto.
2. Per i cottimisti la retribuzione sarà calcolata sulla base del guadagno medio delle ultime due quindicine o delle ultime 4 settimane. Nella retribuzione degli operai sarà altresì compreso il compenso percepito per lavori compiuti

in condizione di particolare disagio, da computarsi in misura proporzionale al periodo dell'anno in cui l'operaio è stato addetto a lavori particolarmente disagiati per un minimo di 25 giorni lavorativi nell'anno.

3. Restano invece escluse l'indennità di sottosuolo, le eventuali indennità di trasporto e altre indennità di natura analoga, nonché i compensi per il lavoro a turno, supplementare, straordinario, notturno, festivo.
4. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, ai lavoratori saranno corrisposti tanti dodicesimi della gratifica natalizia quanto sono i mesi di servizio prestato presso l'Azienda.

Articolo 12

UTENSILI

1. Tutti gli utensili compresa la lampada di sicurezza e tutti i materiali e quant'altro occorra all'operaio nell'esecuzione delle proprie mansioni, saranno forniti dall'Azienda a proprie spese.
2. L'operaio è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna; egli però deve essere posto in grado di bene conservare quanto gli è stato consegnato.
3. L'operaio è tenuto alla maggiore diligenza nell'uso degli utensili e del materiale e risponderà dei danni, a lui imputabili, ai sensi degli articoli 20 e 21 (Parte operai).

Articolo 13

CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

1. L'interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato dalle vigenti disposizioni di legge, per le quali il rapporto rimane sospeso per tutto il periodo del servizio militare e il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.
2. Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso l'azienda ai soli effetti del seguente Articolo 21 - Parte operai - e sempreché il lavoratore non si dimetta prima dello scadere dei 6 mesi dal giorno in cui ha ripreso il lavoro.
3. Il richiamo alle armi, disciplinato dall'Articolo 5 L. 3 maggio 1955, n. 370, non risolve il rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto, oltre che alla conservazione del posto, al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore all'atto del richiamo.
4. Tanto nel caso di chiamata di leva, quanto in quello di richiamo, il lavoratore è tenuto a presentarsi alla Direzione aziendale entro 30 giorni dalla data di cessazione del servizio militare. In caso contrario il lavoratore può essere considerato dimissionario.

**Articolo 14
TRASFERTE**

1. All'operaio inviato in trasferta, oltre al pagamento anticipato delle spese di viaggio e al rimborso di altre eventuali spese sostenute per conto dell'azienda, nel caso di dimostrata necessità di permanenza nel luogo e di pernottamento verrà corrisposto il rimborso delle spese di vitto e di alloggio nei limiti normali.
2. All'operaio in trasferta, qualora questa si protragga almeno per l'intera giornata, spetterà inoltre un'indennità pari al 15% della retribuzione giornaliera.
3. Tale indennità, che non fa parte della retribuzione a nessun effetto, serve a compensare il maggior disagio e gli eventuali prolungamenti od anticipazioni di orario. Tuttavia, qualora l'operaio, nella sede dove svolge la trasferta, sia chiamato ad attendere ad un'attività controllabile dall'azienda, che comporti l'effettuazione di lavoro straordinario, questo sarà compensato a parte con l'aggiunta della normale percentuale di maggiorazione.
3. Nei casi di trasferte di lunga durata potranno essere concordate direttamente tra azienda e lavoratore norme diverse e particolari.

**Articolo 15
PERMESSI DI ENTRATA E DI USCITA**

1. Durante il lavoro nessun operaio può allontanarsi dal proprio posto di lavoro senza giustificato motivo e non può lasciare la miniera o lo stabilimento se non debitamente autorizzato.
2. Gli operai licenziati o sospesi non potranno entrare in miniera o nello stabilimento.
3. Salvo speciale permesso del proprio capo, non è consentito all'operaio sia di entrare, sia di trattenersi in miniera in ore fuori del suo turno.
4. Il permesso di uscita deve essere chiesto dall'operaio al suo capo immediato nella prima ora di lavoro, salvo casi eccezionali.

**Articolo 16
MOVIMENTI IRREGOLARI DI SCHEDE O DI MEDAGLIE**

1. Laddove esiste un sistema di controllo a scheda o a medaglia, è assolutamente proibito fare variazioni o cancellature sulla scheda, ritirare quella di un altro lavoratore o tentare in qualsiasi modo di alterare le indicazioni dell'orologio di controllo.
2. Le infrazioni a tali disposizioni potranno dare luogo al licenziamento ai sensi dell'Articolo 21. Analoga disposizione sarà presa nei confronti di coloro che facessero movimenti irregolari delle medaglie.

3. Sarà considerato assente, l'operaio che non abbia fatto regolare movimento della scheda o della medaglia, quando non possa far constatare in modo sicuro, prima dell'uscita, la sua presenza in cantiere; ma in tal caso sarà ritenuto ritardatario.

**Articolo 17
PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI**
Vedi Articolo 48 bis, Parte Comune

**Articolo 18
MULTE E SOSPENSIONI**
Vedi Articolo 48 ter, Parte Comune

**Articolo 19
LICENZIAMENTO PER MANCANZE**
Vedi Articolo 48 quater, Parte Comune

**Articolo 20
PREAVVISO DI LICENZIAMENTO O DI DIMISSIONI**

1. Trascorso il periodo di prova, nessuna delle parti può recedere dal rapporto di lavoro a tempo indeterminato senza preavviso, salvo i casi previsti dall'Articolo 20 e quelli previsti dalla L. 604/66 e dalla L. 300/70.
2. La durata del preavviso è pari a sei giorni lavorativi.
3. È tuttavia facoltà dell'Azienda esonerare l'operaio dalla prestazione lavorativa, corrispondendogli un'indennità sostitutiva del preavviso commisurata alla retribuzione spettantegli per il periodo di preavviso, calcolata secondo le seguenti modalità:
 - se l'operaio è retribuito ad economia, sulla base dell'intera retribuzione composta da: minimo tabellare, indennità di contingenza, eventuale superminimo o assegno ad personam, scatti di anzianità, premio di produzione ed altri eventuali compensi a carattere continuativo;
 - in caso di retribuzione a cottimo si terrà conto del guadagno medio realizzato negli ultimi tre mesi di lavoro.
4. La retribuzione afferente il periodo di preavviso lavorato verrà computata ai fini del trattamento di fine rapporto.

**Articolo 21
TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO
PER LA QUALIFICA OPERAIA**

1. La quota annua prevista dalla L. 29.5.1982 n. 297, è determinata calcolando 1/13,5 della retribuzione annua come definita nell'Articolo 50 "Trattamento

di fine rapporto" (Parte comune) e riproporzionando il valore così ottenuto in ragione di:

- a) Per l'anzianità maturata dal 1.6.1982:
 - 10/30 per ciascuno dei primi 4 anni di anzianità ininterrotta;
 - 14/30 per ciascuno dei successivi anni di anzianità ininterrotta oltre i 4 anni e fino ai 10;
 - 17/30 per ciascuno dei successivi anni di anzianità ininterrotta oltre i 10 anni e fino ai 15;
 - 20/30 per ciascuno dei successivi anni di anzianità ininterrotta oltre i 15 anni e fino ai 18;
 - 25/30 per ciascuno dei successivi anni di anzianità oltre i 18 anni.
 - b) Per l'anzianità che maturerà successivamente al 1.1.1987:
 - 17/30 per ciascuno dei primi, 4 anni di anzianità ininterrotta;
 - 19/30 per ciascuno dei successivi anni di anzianità ininterrotta oltre i 4 anni e fino ai 10;
 - 21/30 per ciascuno dei successivi anni di anzianità ininterrotta oltre i 10 anni e fino ai 15;
 - 23/30 per ciascuno dei successivi anni di anzianità ininterrotta oltre i 15 anni e fino ai 18;
 - 27/30 per ciascuno dei successivi anni di anzianità oltre i 18 anni.
 - c) Per l'anzianità che maturerà successivamente al 1.1.1988:
 - 24/30 per ciascuno dei primi 4 anni di anzianità ininterrotta;
 - 25/30 per ciascuno dei successivi anni di anzianità ininterrotta oltre i 4 anni e fino ai 10;
 - 26/30 per ciascuno dei successivi anni di anzianità ininterrotta oltre i 10 anni e fino ai 15;
 - 27/30 per ciascuno dei successivi anni di anzianità ininterrotta oltre i 15 anni e fino ai 18;
 - 30/30 per ciascuno dei successivi anni di anzianità oltre i 18 anni.
 - d) Per l'anzianità che maturerà successivamente al 1.1.1989:
 - 30/30 per tutti i lavoratori per ogni anno di anzianità.
2. Il trattamento di cui al presente articolo si determina suddividendo l'anzianità complessiva dell'operaio per ognuno degli scaglioni rispettivamente indicati alle lettere a), b), c) e d) ed attribuendo separatamente a ciascun gruppo di anni il trattamento fissato per lo scaglione relativo.

PARTE INTERMEDI

Articolo 1

CRITERI DI APPLICAZIONE

1. Quando la natura del lavoro sia tale che, pur non dando luogo al riconoscimento della qualifica di impiegato, comporti per il lavoratore l'esplicazione di mansioni di particolare rilievo rispetto a quelle attribuite agli operai, si applicherà il trattamento previsto dalla presente regolamentazione.
 2. Sono da considerare agli effetti del comma precedente quei lavoratori che:
 - a) esplicano mansioni superiori a quelle degli operai classificati nella categoria massima degli operai stessi;
 - b) abbiano particolari mansioni di fiducia o responsabilità che non siano normalmente attribuite agli operai;
 - c) guidino e controllino il lavoro di un gruppo di operai, con apporto di competenza tecnico-pratica.
- I capisquadra ed i capi-sonda sono inquadrati nella categoria intermedia.

Articolo 2

CRITERI DI INQUADRAMENTO

1. I criteri di inquadramento del personale intermedio sono quelli di cui alle declaratorie e relativi profili dei livelli 4°B e 6°B (Articolo 12 Parte comune).

Articolo 3

PERIODO DI PROVA

1. L'eventuale periodo di prova deve risultare da atto scritto e non può essere superiore ad un mese.
2. Durante il periodo di prova sussistono fra le parti tutti i diritti e gli obblighi della presente regolamentazione.
3. La risoluzione del rapporto può aver luogo ad iniziativa di ciascuna parte in qualsiasi momento del periodo di prova senza preavviso né indennità.
4. Qualora il licenziamento avvenga oltre il 15° giorno deve essere corrisposta al lavoratore l'intera retribuzione afferente al periodo di prova prestabilito; qualora il licenziamento avvenga prima del 15° giorno devono essere corrisposte al lavoratore tante giornate di retribuzione quanti sono i giorni di effettivo lavoro.
5. Qualora alla scadenza del periodo di prova l'Azienda non proceda alla disdetta del rapporto di lavoro, il lavoratore si intenderà confermato in servizio.

Articolo 4

MUTAMENTO TEMPORANEO DI MANSIONI

1. Il lavoratore che viene destinato in via temporanea a svolgere mansioni pertinenti il livello superiore ha diritto ad un compenso di importo non inferiore alla differenza tra la sua retribuzione e quella minima del livello superiore.
2. Qualora tale periodo si prolunghi oltre tre mesi consecutivi il lavoratore acquisterà di diritto il nuovo livello e la relativa retribuzione, salvo che si tratti di sostituzione di lavoratore assente per malattia, infortunio, permessi o comunque per altri motivi che danno diritto alla conservazione del posto e sempreché tale periodo di sostituzione non si protragga oltre i cinque mesi.
3. Il lavoratore che viene temporaneamente adibito a mansioni per le quali è stabilita una retribuzione inferiore, ha diritto alla conservazione della sua retribuzione e della qualifica.

Articolo 5

FERIE

Per gli assunti anteriormente al 1° agosto 2004 valgono le seguenti norme:

1. L'intermedio per anzianità ininterrotta presso la stessa Azienda ha diritto, nel corso di ogni anno feriale, ad un periodo di riposo annuale retribuito in misura pari a 4 settimane.
2. A partire dall'1/1/2003 il lavoratore intermedio con oltre 8 anni di anzianità di servizio ha diritto ad un giorno aggiuntivo di ferie, in rapporto d'anno.
3. A partire dal 1° agosto 2004 tutti i lavoratori con anzianità di servizio superiore ad 8 anni hanno diritto ad 1 giorno di ferie aggiuntivo. Avranno diritto altresì ad 1 giorno aggiuntivo di ferie a decorrere dal 1° gennaio degli anni 2009-2013-2017, fino al raggiungimento complessivo di 5 giorni aggiuntivi.
4. A partire dal 1° agosto 2004 tutti i lavoratori con anzianità di servizio compresa tra 5 ed 8 anni hanno diritto a 2 giorni di ferie aggiuntive. Avranno diritto altresì ad 1 giorno aggiuntivo di ferie a decorrere dal 1° gennaio degli anni 2009-2013-2017, fino al raggiungimento complessivo di 5 giorni aggiuntivi.
5. A tutti i lavoratori con anzianità di servizio inferiore a 5 anni alla data del 31 dicembre 2004 verrà applicata la tabella FERIE Articolo 29 bis PARTE Comune, con decorrenza 1 gennaio 2005 assorbendo ogni altra condizione feriale.
6. In caso di ferie frazionate 5 giorni lavorativi fruiti come ferie equivalgono ad una settimana.

7. Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo e potranno essere concesse, a chi ne faccia richiesta, anticipazioni sulle competenze relative al periodo di ferie.
8. Le festività previste dall'Articolo 26 Parte comune, che cadono in tale periodo non sono computabili agli effetti delle ferie, mentre è consentito un corrispondente prolungamento delle ferie stesse o il pagamento delle indennità come specificato al presente articolo.
9. L'epoca delle ferie sarà stabilita individualmente, per scaglioni, per reparti o collettivamente, tenute presenti le esigenze tecnico-organizzative aziendali.
10. Non è ammessa la rinuncia alle ferie. In caso di giustificato impedimento, il godimento delle ferie deve essere compensato da una indennità sostitutiva corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute, calcolata nella misura della retribuzione in atto al momento della liquidazione.
11. In caso di ferie collettive, all'operaio che non ha ancora maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non aver compiuto un anno di anzianità di servizio, spetterà 1/12 del periodo di ferie per ogni mese di servizio prestato. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.
12. In caso di licenziamento o di dimissioni, all'operaio spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati.
13. Il godimento delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.

Articolo 6

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO O DI DIMISSIONI

1. Salvo il caso di cui alla lettera e) dell'Articolo 13 Parte impiegati, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza disdetta che decorre dalla metà o dalla fine di ciascun mese e deve essere comunicata per iscritto.
2. Il lavoratore ha diritto ai seguenti termini di preavviso di licenziamento:

Anni di servizio	livello 4B	livello 6B
Fino a 5 anni compiuti	mesi 1	mezzo mese
Oltre i 5 anni e fino a 10 compiuti	mesi 1 e mezzo	mesi 1
Oltre i 10 anni	mesi 2	mesi 1 e mezzo

3. Per i lavoratori provenienti dalla categoria operaia anteriormente al 10 ottobre 1979 l'anzianità di servizio prestata nella categoria predetta è considerata agli effetti del presente articolo nella misura del 70%.
4. Il lavoratore dimissionario è tenuto a dare un preavviso di dimissioni secondo termini ridotti al 50% di quelli previsti per le varie anzianità nel caso di licenziamento.
5. La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari alla retribuzione corrispondente al periodo di mancato preavviso. Il datore di lavoro ha diritto di ritenere l'indennizzo spettantegli a norma di quanto sopra detto sulle competenze dovute al lavoratore.
6. Il periodo di preavviso non può coincidere con quello delle ferie.
7. La retribuzione afferente il periodo di preavviso lavorato verrà computata ai fini del del trattamento di fine rapporto.
8. Durante il periodo di preavviso il datore deve concedere al lavoratore permessi per la ricerca di una nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi sono stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'Azienda.

Articolo 7

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

1. La quota annua prevista dalla legge 29 maggio 1982 n. 297 è determinata calcolando 1/13,5 della retribuzione annua come definito nell'Articolo 50 T.F.R. - Parte comune.
2. In considerazione della particolare ubicazione delle miniere, al lavoratore il cui rapporto di lavoro sia risolto per licenziamento in località diversa da quella della sua residenza all'atto dell'assunzione e che abbia raggiunto il 60° anno di età ed un'anzianità presso la stessa azienda di almeno 30 anni nel caso che faccia ritorno alla sua originaria predetta residenza o in un'altra sede più vicina, l'Azienda dovrà corrispondere un contributo per le spese di trasferimento in misura da determinare di volta in volta.

Articolo 8

RINVIO AD ALTRE REGOLAMENTAZIONI

1. Per i seguenti istituti si intendono riportare le norme contenute nei rispettivi articoli della Parte impiegati:
 - retribuzione oraria e giornaliera Articolo 6
 - pagamento della retribuzione Articolo 7
 - tredicesima mensilità Articolo 8

- doveri del lavoratore Articolo 12
 - provvedimenti disciplinari Articolo 13.
2. Per i seguenti istituti si intendono riportate le norme contenute nei rispettivi articoli della Parte operai:
 - chiamata e richiamo alle armi Articolo 13
 - trasferte Articolo 14.

PARTE IMPIEGATI

Articolo 1

PERIODO DI PROVA

1. L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 3 mesi; tuttavia tale periodo potrà essere consensualmente prorogato fino a 6 mesi per gli impiegati di 1° e 2° livello.
2. Il periodo di prova dovrà risultare dalla lettera di assunzione di cui all'Articolo 10, Parte comune.
3. Durante il periodo di prova la risoluzione del rapporto di impiego potrà aver luogo da ciascuna delle due parti in qualsiasi momento senza preavviso.
4. Qualora la risoluzione avvenga per dimissioni in qualunque tempo o per licenziamento durante il primo mese di prova, la retribuzione sarà corrisposta per il solo periodo di servizio prestato.
5. Se il licenziamento avviene oltre il termine predetto, all'impiegato sarà corrisposta la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che la risoluzione avvenga entro la prima o la seconda quindicina del mese stesso.
6. Nei casi di licenziamento o dimissioni che avvengano dopo il primo mese del periodo di prova, saranno corrisposti i ratei della tredicesima mensilità, ovviamente commisurati, nel caso di dimissioni, all'effettivo periodo di servizio prestato.
7. Qualora alla scadenza del periodo di prova l'Azienda non proceda alla disdetta del rapporto, l'impiegato si intenderà confermato in servizio.
8. L'impiegato in prova avrà diritto in ogni caso al trattamento economico minimo contrattuale del livello al quale viene assegnato.
9. Durante il periodo di prova sussistono tra le parti i diritti e gli obblighi previsti dalla presente regolamentazione salvo che non sia diversamente disposto.

Articolo 2

CUMULO DI MANSIONI

All'impiegato al quale vengano affidate mansioni pertinenti a diversi livelli è riconosciuto il livello corrispondente alla mansione superiore, sempre che quest'ultima abbia carattere di rilievo e sia svolta con normale continuità.

Articolo 3

MUTAMENTO DI MANSIONI

1. L'impiegato, in relazione alle esigenze aziendali, può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti al livello di appartenenza, purché ciò non comporti alcun peggioramento economico né un mutamento sostanziale della sua posizione.
2. All'impiegato che sia destinato a compiere mansioni rientranti nel livello superiore dovrà essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione percepita e quella minima del predetto livello superiore.
3. Trascorso un periodo di tre mesi nel disimpegno di mansioni di livello superiore, avverrà il passaggio dell'impiegato a tutti gli effetti al predetto livello salvo che si tratti della sostituzione di altro impiegato per malattia, infortunio, ferie, richiamo alle armi, servizio militare di leva o per altre cause che comportino per l'Azienda l'obbligo della conservazione del posto. In tali casi il compenso di cui sopra spetterà dopo un mese e per tutta la durata della sostituzione, purché questa non superi i sei mesi; superato il periodo di sei mesi l'impiegato acquisirà di diritto il passaggio al livello superiore.

Articolo 4

FERIE

Per gli assunti anteriormente al 1° agosto 2004 valgono le seguenti norme:

1. L'impiegato ha diritto per ogni anno di servizio ad un periodo di riposo con decorrenza della retribuzione, non inferiore a:
 - 4 settimane per anzianità di servizio fino a 5 anni;
 - 4 settimane più 1 giorno per anzianità di servizio da oltre 5 e fino a 15 anni;
 - 5 settimane per anzianità di servizio oltre i 15 anni.
2. In caso di ferie frazionate 5 giorni lavorativi fruiti come ferie equivalgono ad una settimana.
3. La retribuzione da corrispondere durante il periodo feriale sarà costituita da:
 - minimo tabellare, indennità di contingenza, eventuale superminimo o assegno ad personam, scatti di anzianità, premio di produzione.
4. Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo. Nel fissarne l'epoca sarà tenuto conto, da parte dell'Azienda, compatibilmente con l'esigenza del servizio, degli eventuali desideri dell'impiegato.

5. Le festività di cui all'Articolo 26 - Parte comune - che cadono in quel periodo, non sono computabili agli effetti delle ferie, mentre è consentito che si faccia luogo ad un corrispondente prolungamento delle ferie stesse o al pagamento di un indennizzo corrispondente alla retribuzione dovuta per le giornate di ferie non godute da calcolare nella misura della retribuzione in atto al momento della liquidazione.
6. La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo non pregiudica il diritto alle ferie maturate. In caso di risoluzione nel corso dell'anno l'impiegato non in prova ha diritto alle ferie stesse in proporzione ai mesi di servizio prestato.
7. Il godimento delle ferie non potrà aver luogo durante il periodo di preavviso.
8. Qualora l'impiegato venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'Azienda sarà tenuta a rimborsargli le spese effettivamente sostenute, sia per il rientro in sede, che per l'eventuale ritorno nella località ove godeva le ferie stesse.
9. Per gli impiegati provenienti dalla categoria operaia o intermedia anteriormente al 1° ottobre 1979, l'anzianità convenzionale acquisita per effetto delle norme allora vigenti resta valida ai fini del presente articolo.

Articolo 5 INDENNITÀ DI CASSA

Agli impiegati che hanno normalmente maneggio di denaro con responsabilità verrà corrisposta un'indennità del 10% da calcolarsi su minimo e contingenza del livello di appartenenza.

Articolo 6 RETRIBUZIONE ORARIA E GIORNALIERA

1. Per la determinazione della retribuzione si divide per 173,33 la retribuzione mensile fissa costituita da: minimo tabellare, indennità di contingenza, eventuale superminimo o assegno ad personam, scatti di anzianità, premio di produzione, ERS e indennità di funzione.
2. Per la determinazione della retribuzione giornaliera, si divide la retribuzione mensile fissa, costituita come sopra, per 25.
3. Qualora la retribuzione sia composta in tutto o in parte di elementi variabili (provvigioni, interessenze, ecc.) si prenderà per base la parte fissa.

Articolo 7 PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

1. La retribuzione sarà corrisposta ogni fine mese, con la specificazione degli elementi che la compongono. Nel caso in cui l'Azienda ritardi di oltre dieci giorni il pagamento, decorreranno di pieno diritto gli interessi nella misura del 5% con decorrenza dalla scadenza dei dieci giorni di ritardo. Inoltre l'impiegato avrà facoltà di risolvere il contratto con diritto alla corresponsione del T.F.R. e dell'indennità sostitutiva del preavviso.
2. In caso di contestazione sullo stipendio o su altri elementi costitutivi della retribuzione, l'Azienda dovrà comunque corrispondere la parte di retribuzione non contestata.

Articolo 8 TREDICESIMA MENSILITÀ

1. L'Azienda corrisponderà una tredicesima mensilità pari alla retribuzione mensile percepita dall'impiegato. La corresponsione di tale mensilità avverrà alla vigilia di Natale.
2. A tale effetto la retribuzione mensile sarà costituita da: minimo tabellare, indennità di contingenza, eventuale superminimo o assegno ad personam, scatti di anzianità, premio di produzione, ERS e indennità di funzione.
3. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto durante il corso dell'anno, l'impiegato avrà diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi interi di servizio prestati presso l'azienda.
4. La frazione di mese superiore a 15 giorni va considerato a questi effetti come mese intero.
5. Il periodo di prova seguito da conferma è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Articolo 9 CHIAMATA E RICHIAMO ALLE ARMI

1. Sia la chiamata che il richiamo alle armi non risolvono il rapporto d'impiego. Nel caso in cui l'impiegato chiamato alle armi risolva il rapporto di lavoro ha diritto ai trattamenti spettanti a norma delle vigenti disposizioni, senza l'obbligo di preavviso e della relativa indennità sostitutiva.
2. Per l'impiegato non in prova il servizio militare è computato quale anzianità utile agli effetti della presente regolamentazione.

3. Terminato il servizio militare, l'impiegato dovrà presentarsi all'Azienda nel termine di giorni trenta per riprendere servizio: in difetto, salvo il caso di impedimento per comprovati motivi di forza maggiore, sarà considerato dimissionario.
4. In caso di richiamo alle armi, a favore dell'impiegato proseguirà nella misura dovuta a norma di legge e sino alla fine del richiamo, il versamento dei contributi relativi all'assicurazione obbligatoria per invalidità e vecchiaia o alle altre forme di previdenza sostitutive od integrative di essa.
5. Al momento del richiamo alle armi, ove non si tratti di richiamo per esigenze militari di carattere eccezionale o di arruolamento volontaria, l'Azienda è tenuta a corrispondere all'impiegato e per un periodo non inferiore a tre mesi, un'indennità mensile ragguagliata alla sua retribuzione di fatto.
6. Le norme stabilite con il presente articolo si intendono completate con quelle previste dalle leggi che vigono per i casi di chiamata o di richiamo alle armi.

Articolo 10 TRASFERTE

1. Il personale potrà venire inviato in missione temporanea per esigenze di servizio.
2. Agli impiegati in trasferta spetterà:
 - a) il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali o di noleggio di trasporto;
 - b) il rimborso delle spese di vitto e di alloggio, quando la durata del servizio obblighi l'impiegato a sostenere tali spese;
 - c) il rimborso di tutte le altre spese vive necessarie per l'espletamento della trasferta.
3. Il rimborso delle spese per trasporti su mezzi di noleggio di cui alla lettera a) sarà ammesso soltanto nei casi in cui la trasferta si svolga in zone sprovviste di comunicazioni normali e forzatamente in giorni in cui i mezzi normali non risultino fare servizio, o in altri casi di forza maggiore o di urgenza nell'interesse dell'Azienda.
4. In sostituzione delle spese di vitto e di alloggio di cui al punto b) potrà essere stabilita una diaria giornaliera da concordarsi direttamente tra l'Azienda e l'impiegato.
5. All'impiegato in trasferta, qualora questa si protragga almeno per l'intera giornata, spetterà inoltre un'indennità pari al 15% della retribuzione giornaliera per tutto il periodo della trasferta.

6. Tale indennità, che non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro, serve a compensare il maggior disagio e gli eventuali prolungamenti od anticipazioni di orario. Tuttavia, qualora l'impiegato, nella sede dove si svolge la sua trasferta, sia chiamato ad attendere ad un'attività, controllabile dall'Azienda, che comporti l'effettuazione di lavoro straordinario, questo sarà compensato a parte con la normale percentuale di maggiorazione.
7. Nei casi di trasferte di lunga durata potranno essere concordate direttamente tra Azienda ed impiegato norme diverse e particolari.

Articolo 11 ASPETTATIVA

1. Per giustificati motivi potrà essere concessa dall'azienda, all'impiegato che ne faccia domanda un'aspettativa non superiore ad un anno, senza retribuzione e senza decorrenza di anzianità.
2. L'impiegato che entro quindici giorni dalla scadenza del periodo di aspettativa non si presenta per riprendere servizio è considerato dimissionario.
3. Qualora l'Azienda accerti che durante l'aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificata la concessione può invitare l'impiegato a riprendere servizio nel termine di quindici giorni. L'impiegato che non ottemperi all'invito è considerato dimissionario.

Articolo 12 DOVERI DELL'IMPIEGATO

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti all'esplicazione delle mansioni affidategli e, in particolare:

- 1) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'Azienda per il controllo delle presenze;
- 2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le istruzioni impartite dai superiori;
- 3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'Azienda; non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'Azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il rapporto di lavoro, delle notizie attinte durante il servizio. L'imprenditore, a sua volta, non potrà con speciale convenzione restringere

l'ulteriore attività professionale dell'impiegato, dopo cessato il rapporto contrattuale, al di là dei limiti segnati nel precedente comma e dall'Articolo 2125 del Codice Civile;

- 4) avere cura dei locali, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Articolo 13

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

1. Le mancanze dell'impiegato potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:
 - a) rimprovero verbale;
 - b) rimprovero scritto;
 - c) multa non superiore all'importo di 4 ore di stipendio;
 - d) sospensione dal lavoro o dallo stipendio e dal lavoro, per un periodo non superiore a cinque giorni;
 - e) licenziamento senza preavviso.
2. La sospensione di cui alla lettera d) si può appaltare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere a), b) e c).
3. Il licenziamento senza preavviso potrà essere adottato nei confronti dell'impiegato colpevole di mancanze relative a doveri anche non particolarmente richiamati nel presente contratto, le quali siano così gravi da non consentire la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto d'impiego.
4. Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.
5. I provvedimenti disciplinari saranno disposti dalla Direzione nel rispetto di quanto stabilito dall'Articolo 48 della Parte comune.

Articolo 14

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO O DI DIMISSIONI

1. Salvo il caso di cui la lettera e) dell'articolo precedente, il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini, in caso di licenziamento, sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e delle categorie:

Anni di servizio	livelli 1°S 1° e 2	livelli 3° 4° 5°	livelli 6° 7° 8° 9°
Fino a 5 anni	2 mesi	1 mese e mezzo	1 mese
Da oltre 5 a 10 anni	3 mesi	2 mesi	1 mese e mezzo
Oltre i 10 anni	4 mesi	3 mesi	2 mesi

2. In caso di dimissioni i termini suddetti sono ridotti alla metà.
3. I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.
4. La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.
5. Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'impiegato un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.
6. È facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del primo comma di troncare il rapporto, sia all'inizio, sia nel corso del preavviso, senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.
7. Durante il compimento del periodo di preavviso il datore di lavoro concederà all'impiegato permessi per la ricerca di nuova occupazione: la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dal datore di lavoro in rapporto alle esigenze dell'Azienda.
8. Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno comunicate per iscritto.
9. Per gli impiegati provenienti dalla categoria operaia o intermedia anteriormente al 10 ottobre '79 l'anzianità convenzionale acquisita per effetto delle norme allora vigenti resta valida ai fini del presente articolo.
10. La retribuzione afferente il periodo di preavviso lavorato verrà computata ai fini del trattamento di fine rapporto.

Articolo 15

TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

1. La quota annua prevista dalla legge 29 maggio 1982 n. 297 è determinata calcolando 1/13,5 della retribuzione annua come definita nell'Articolo 50 T.F.R. - Parte comune.

2. In considerazione della particolare ubicazione delle miniere, all'impiegato il cui rapporto di lavoro sia risolto per il licenziamento in località diversa da quella della sua residenza all'atto dell'assunzione e che abbia raggiunto il 60° anno di età ed un'anzianità presso la stessa Azienda di almeno 30 anni, nel caso che faccia ritorno alla sua originaria predetta residenza, o in un'altra sede più vicina, l'Azienda dovrà corrispondere un contributo per le spese di trasferimento in misura da determinarsi di volta in volta.
3. Nel caso di morte del lavoratore, le indennità per la risoluzione del rapporto di lavoro saranno corrisposte agli aventi diritto secondo le norme di legge.
4. Non sono però deducibili le somme spettanti per la previdenza previste dall'Articolo 25 del contratto collettivo nazionale di lavoro 5 agosto 1937 per gli impiegati dell'industria e dal contratto collettivo 31 luglio 1938 contenente il regolamento della previdenza stessa.

Articolo 16 CERTIFICATO DI LAVORO

1. Ferme restando le annotazioni sul libretto di lavoro prescritte dalle leggi vigenti, l'Azienda in caso di risoluzione del rapporto di lavoro ha l'obbligo di mettere a disposizione dell'impiegato, all'atto della cessazione del rapporto e nonostante qualsiasi contestazione sulla liquidazione per diritti che ne derivino, un certificato contenente l'indicazione del tempo durante il quale l'impiegato ha svolto la sua attività nell'Azienda, del livello di inquadramento e delle mansioni nella stessa disimpegnate.

ALLEGATO 1

TESTO UNICO DEI CONTRATTI RIGUARDANTI IL PREMIO FEDELI ALLA MINIERA

(3 dicembre 1946 e 29 settembre 1949 per la corresponsione del "Premio fedeli alla miniera" e delle modifiche ad essi apportate con il C.C.N.L. per gli operai 27 novembre 1959, con il verbale del 22 aprile 1960, con il C.C.N.L. 10 marzo 1963, con il C.C.N.L. 13 maggio 1957, con il C.C.N.L. 18 aprile 1970 e con il C.C.N.L. 28 luglio 1973, che conservano la loro efficacia contrattuale con le rispettive decorrenze).

Articolo 1

A tutti i lavoratori (operai, categorie intermedie e impiegati) addetti all'industria mineraria che svolgono le loro mansioni entro il perimetro della concessione mineraria e che abbiano un'anzianità ininterrotta di almeno venti anni nell'industria mineraria è concesso un premio denominato "Premio fedeli alla miniera".

Il premio è dovuto anche ai lavoratori che siano addetti a stabilimenti di lavorazione dei minerali impiantati fuori del perimetro della concessione mineraria, sempre che siano addetti alternativamente anche ai lavori minerari. Sono inclusi altresì gli addetti alle ferrovie private delle miniere e ai ricevitori delle teleferiche anche se queste trasportino il minerale oltre i confini della concessione.

Articolo 2

Il premio è fissato nella misura di trenta giorni di retribuzione per gli operai, per le categorie intermedie e per gli impiegati così calcolata:

- per gli operai retribuiti ad economia, sulla base dell'intera retribuzione composta dalla paga di fatto, dell'indennità di contingenza, dell'eventuale terzo elemento e di altri eventuali compensi a carattere continuativo;
- per gli operai retribuiti a cottimo, sulla base del guadagno medio delle ultime due quindicine o delle ultime quattro settimane liquidate;
- per gli intermedi e gli impiegati sulla base della retribuzione comprendente lo stipendio base, l'indennità di contingenza, eventuali premi di produzione, eventuale indennità di sottosuolo, eventuali terzi elementi.

Il premio sarà di sessanta giorni per tutti i lavoratori qualora l'anzianità sia maturata presso miniere della stessa impresa.

Articolo 3

Il lavoratore che dopo il 1 ottobre 1946 percepisce il Premio di trenta giorni di retribuzione per compiuta anzianità di venti anni nell'industria mineraria, avrà diritto alla corresponsione di altri trenta giorni di retribuzione e quando raggiunga venti anni di anzianità nelle miniere della stessa impresa.

Articolo 4

Il lavoratore che maturi 35 anni di anzianità nelle miniere di una stessa impresa, avrà diritto ad un premio suppletivo di 60 giorni di retribuzione; tuttavia detto premio sarà corrisposto pro quota ai lavoratori che avendo maturato almeno 30 anni di anzianità nelle miniere di una stessa impresa, lascino il servizio per limiti di età o per conseguito pensionamento per invalidità o inabilità o anzianità.

In caso di premorienza del lavoratore che abbia maturato l'anzianità di cui al 1° comma del presente articolo, si applicheranno le disposizioni di cui all'Articolo 5.

Articolo 5

In caso di morte del lavoratore che ha maturato il diritto al Premio valgono le disposizioni dell'Articolo 2122 del Codice Civile.

Articolo 6

Il Premio assorbe gli eventuali simili premi già disposti dalle imprese fino a concorrenza della somma a tale titolo corrisposta.

Articolo 7

L'anzianità si considera ininterrotta fino a quando non sia intervenuta la risoluzione del rapporto di lavoro, salvo quanto sotto indicato.

Articolo 8

Per il computo dell'anzianità prestata anteriormente al 31 dicembre 1960 si sommeranno anche i periodi di servizio trascorsi saltuariamente nell'industria mineraria.

Dal 31 dicembre 1960, invece il servizio utile per il computo dell'anzianità è quello prestato ininterrottamente nell'industria mineraria.

Articolo 9

Ai fini del calcolo dell'anzianità si calcola anche il servizio prestato presso imprese minerarie italiane nelle miniere coloniali o nei possedimenti italiani o in miniere estere.

Articolo 10

Il lavoratore licenziato per aver superato il termine per la conservazione del posto in caso di malattia o per chiamata alle armi, il quale dimostri che subito dopo la cessazione della causa che ha determinato l'interruzione del lavoro ha ripreso servizio in un'industria mineraria, non perde l'anzianità precedentemente maturata.

Articolo 11

Le interruzioni di servizio nell'industria mineraria intervenute posteriormente al 31 dicembre 1960 e dovute a licenziamento per sospensioni del lavoro, per cause stagionali o per inattività della miniera non comportano la perdita dell'anzianità maturata nell'industria mineraria, qualora il lavoratore, alla ripresa del lavoro, faccia ritorno alla miniera cui era addetto o torni ad occuparsi nell'industria mineraria entro cinque mesi dalla data di licenziamento, anche se nel frattempo si è occupato in industrie diverse da quella mineraria.

Tale intervallo di lavoro, nell'industria mineraria non si computa però nell'anzianità utile per il riconoscimento del diritto al Premio.

Articolo 12

Le interruzioni di servizio dovute a dimissioni del lavoratore non determinano la perdita dell'anzianità già maturata qualora il lavoratore faccia ritorno a una miniera entro due mesi e non sia occupato nell'intervallo in industrie diverse da quella mineraria.

Articolo 13

Tutte le disposizioni predette si applicano esclusivamente per quanto concerne l'istituto del Premio fedeli alla miniera e non possono pertanto essere invocate per altri istituti.

Articolo 14

Il lavoratore che ritenga di aver diritto al Premio deve farne domanda alla Direzione della miniera entro il 30 settembre di ciascun anno e non oltre un anno dalla data della maturazione del diritto al Premio. La presentazione della documentazione, tuttavia, può essere protratta fino a due anni dalla data di maturazione del diritto al Premio.

L'accertamento dell'anzianità maturata dal lavoratore presso l'impresa in cui presta servizio verrà curato dal datore di lavoro.

L'accertamento del servizio prestato presso altre imprese minerarie dovrà invece essere curato dal lavoratore, al quale incombe l'onere della prova.

A quest'ultimo fine il lavoratore potrà valersi di documentazione in possesso, quali certificati di servizio rilasciati da imprese minerarie, o in possesso di uffici ed enti pubblici (Istituto Nazionale Infortuni, Istituti della Previdenza Sociale).

Fra i mezzi di prova del servizio prestato non è ammesso l'atto notorio.

Articolo 15

Il Premio sarà corrisposto il 4 dicembre, festa di Santa Barbara, Patrona dei Minatori, e sarà calcolato sulla retribuzione del mese di novembre del lavoratore.

Ciascun Premio è corrisposto una sola volta.

Articolo 16

Dalla corresponsione del Premio, l'impresa è tenuta a curare l'annotazione nel libretto di lavoro con l'apposizione di un timbro ad olio, di tre centimetri di diametro, recante nel centro le parole "fedeli alla miniera", nonché la scritturazione della dichiarazione firmata: "ha percepito il Premio fedeli alla miniera di Lire ...".

Il lavoratore è tenuto a rilasciare quietanza per l'ammontare del Premio riscosso.

Articolo 17

I lavoratori riceveranno gratuitamente dalle imprese copia del presente concordato di lavoro.

**PREMIO FEDELI PER I LAVORATORI CHE SVOLGONO
LE LORO MANSIONI FUORI DEL PERIMETRO
DELLA CONCESSIONE MINERARIA
(verbale integrativo 22 aprile 1960)**

Articolo 18

Ai lavoratori che svolgono le loro mansioni fuori del perimetro della concessione mineraria, che abbiano maturato o che successivamente maturino un'anzianità ininterrotta di almeno 20 anni nella stessa azienda o Gruppo aziendale (intendendosi per tale il complesso industriale facente capo alla stessa società) verrà concesso un premio nella misura di 30 giorni per tutti i lavoratori.

Ai lavoratori che abbiano maturato o che successivamente maturino, presso la stessa azienda o Gruppo aziendale, 35 anni di anzianità ininterrotta sarà concesso un premio suppletivo di sessanta giorni di retribuzione.

La retribuzione di cui comma precedenti va calcolata in base a quanto disposto dall'Articolo 2.