

Modena, 14 Settembre 2017

Tra

ANIEM  
Associazione Nazionale Imprese Edili Manifatturiere

ANIER  
Associazione Nazionale Imprese Edili in Rete

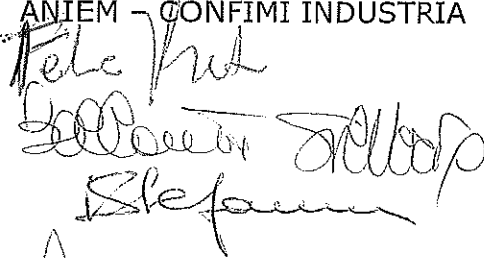
Aderenti a CONFIMI IMPRESA

e

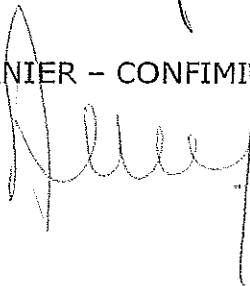
FeNEAL - UIL, FILCA - CISL, FILLEA - CGIL

Si stipula il presente accordo per il rinnovo del CCNL 16 Gennaio 2014 per i dipendenti delle piccole e medie industrie di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei.

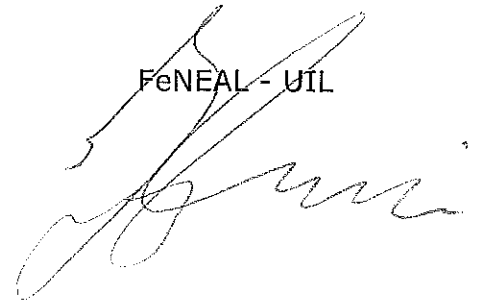
ANIEM - CONFIMI INDUSTRIA

Handwritten signatures for ANIEM - CONFIMI INDUSTRIA, including names like Felice, Stefano, and others.

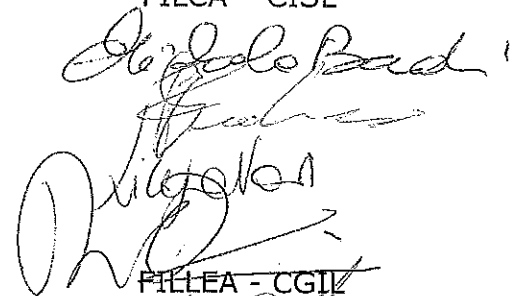
ANIER - CONFIMI INDUSTRIA

Handwritten signature for ANIER - CONFIMI INDUSTRIA.

FeNEAL - UIL

Handwritten signature for FeNEAL - UIL.

FILCA - CISL

Handwritten signatures for FILCA - CISL, including names like Roberto and others.

FILLEA - CGIL

Handwritten signature for FILLEA - CGIL.

## Premesse

Nel rinnovo del C.C.N.L. le parti ritengono necessario implementare il dialogo e il confronto tra le stesse per dare un contributo positivo alla soluzione dei problemi del comparto.

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

Le parti ribadiscono l'impegno per la realizzazione di un sempre migliore clima di relazioni sindacali, finalizzate alla competitività delle imprese, alla loro crescita, all'occupazione e alla tutela, alla sicurezza dei lavoratori, attraverso un dialogo e un confronto costruttivo.

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

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

Le parti, promuoveranno un "*Manifesto programmatico per il settore marmifero estrattivo nazionale*", convenendo altresì sull'esigenza che vengano poste in essere tutte le iniziative necessarie nei confronti degli organi di Governo per sviluppare il comparto lapideo e l'intera industria delle costruzioni nel comune convincimento del ruolo strategico che la stessa può svolgere per lo sviluppo economico del Paese e per l'incremento dell'occupazione.

Le parti, infine, si attiveranno per sviluppare un sistema di informazione e collaborazione con le Associazioni sindacali e datoriali dei comparti delle costruzioni (cemento calce e gesso, laterizi e manufatti in cemento) per iniziative comuni e per un'azione sinergica finalizzata al rilancio del settore.

### COMITATO PARITETICO NAZIONALE LAPIDEI

Le parti ribadiscono gli impegni previsti nel vigente CCNL demandati al Comitato Paritetico Nazionale Lapidei (CPNL) nonché le tematiche ed i compiti ad esso attribuiti.

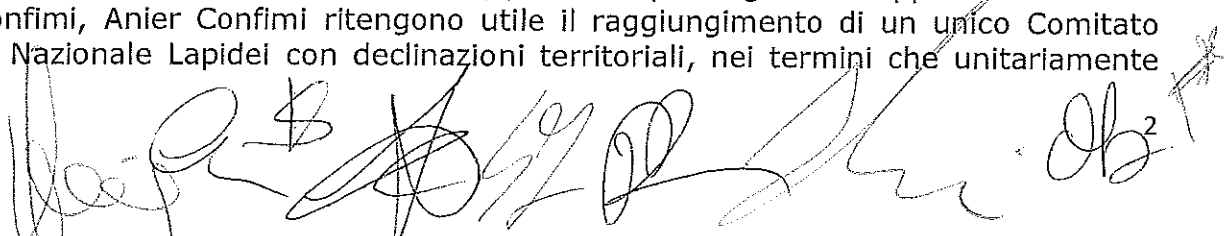
La frammentazione del settore non giova ai vari operatori e non permette al sistema nazionale dell'estrazione e lavorazione del materiale lapideo /ghiaia di conoscere ed affrontare i problemi del settore anche nella comparazione con realtà/competitors internazionali sempre più agguerriti.

Pertanto, le parti sottoscrittrici auspicano positivamente l'individuazione di un percorso unitario finalizzato alla realizzazione di un CPNL di settore che permetta a tutti gli operatori, indipendentemente dalla loro appartenenza associativa e dalla soglia numerica degli occupati, di individuare ed affrontare tematiche che sono per loro natura simili, analizzare, studiare, ricercare e suggerire strategie necessarie al settore estrattivo e di lavorazione della materia lapidea, ghiaia.

Le OOSS si impegnano a favorire, entro la vigenza del presente CCNL, l'attivazione di un tavolo comune tra le varie realtà associative italiane, con l'obiettivo di arrivare alla costituzione di un unico Comitato Paritetico Nazionale Lapidei, che, nel rispetto della rappresentatività associativa, permetta pari dignità di rappresentanza.

Aniem Confimi, Anier Confimi ritengono utile il raggiungimento di un unico Comitato Paritetico Nazionale Lapidei con declinazioni territoriali, nei termini che unitariamente

14.09.2017



saranno definiti, rispettando gli impegni che ne derivano dalla costituzione, ivi compresi i costi per il funzionamento del CPNL costituito.

## SVILUPPO SOSTENIBILE E RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA

Aggiungere

7) Le parti promuovono la diffusione delle buone prassi e delle certificazioni internazionali quali EMAS, ISO 14001, OHSAS 18001, SA 8000 ISO 26000.

### ART. 5 - Classificazione del personale

(OMISSIS)

#### Commissione paritetica per la classificazione del personale

Le parti concordano l'istituzione, contestuale alla sottoscrizione del presente accordo, di una Commissione Paritetica, composta da 6 membri di cui 3 in rappresentanza delle Organizzazioni sindacali e 3 in rappresentanza delle Organizzazioni imprenditoriali, eventualmente integrabile in pari numero da tecnici o esperti in materia, che, entro la scadenza del vigente CCNL, proceda alla definizione della nuova classificazione del personale.

La Commissione presenterà alle parti stipulanti, per le relative valutazioni, entro e non oltre il 30 giugno 2018, un rapporto in tema di inquadramento che renda omogenea la classificazione per tutto il comparto lapideo.

L'esigibilità del nuovo sistema di classificazione avverrà con la sottoscrizione del successivo CCNL.

### Art. 10 - Formazione professionale

Dopo il secondo comma aggiungere il 3°

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

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

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

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

14.09.2017

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

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

#### Art.11 - Contratto a tempo determinato

La nuova norma legislativa è l'art.23 del Decreto Legislativo n.81/2015

#### Art.12 - Contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato

La nuova norma legislativa è l'art.31 del Decreto Legislativo n.81/2015

#### ART. 16 - Orario di lavoro

##### (OMISSIS)

##### c) Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro/multiperiodale

A fronte di esigenze aziendali comportanti variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda o di parti di essa o per corrispondere a specifiche esigenze produttive, l'orario normale di lavoro del presente articolo può essere realizzato come media nell'arco temporale annuo di utilizzo con limite massimo di 12 mesi.

In questi casi la direzione aziendale, nel corso di un preventivo incontro, prospetterà alla R.S.U. o in assenza di esse alle OO.SS. territoriali FILLEA - CGIL, FILCA - CISL, FENEAL - UIL, le necessità obiettive che giustificano l'eventuale ricorso ai regimi di orario flessibile.

In tale incontro verranno inoltre valutati congiuntamente il programma e le modalità di attuazione dei recuperi.

Le modalità di attuazione di regimi di orario comprenderanno settimane con prestazioni lavorative superiore all'orario settimanale contrattuale e settimane con prestazioni lavorative inferiori all'orario settimanale contrattuale di corrispondente entità (es. 48 ore settimanali e 32 ore settimanali).

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione ordinaria dell'orario settimanale anche nei periodi di riduzione dell'orario contrattuale.

Nei periodi eccedenti l'orario contrattuale di lavoro, ai lavoratori sarà riconosciuta una maggiorazione onnicomprensiva, riportata nella tabella seguente, da calcolarsi sugli elementi retributivi di cui all'art.18 "Lavoro straordinario, festivo e notturno" nei giorni dal lunedì al venerdì:

- dalla 41<sup>h</sup> alla 45<sup>h</sup> maggiorazione del 14%;
- dalla 46<sup>h</sup> alla 80<sup>h</sup> maggiorazione del 18%

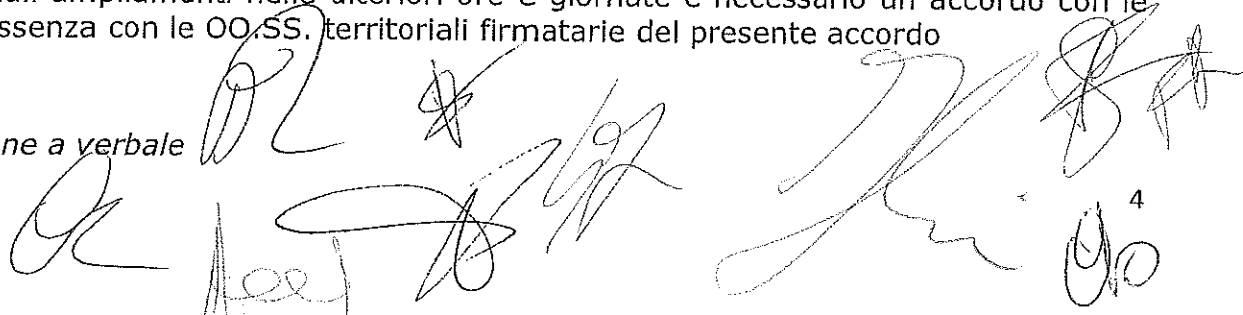
Al termine del periodo indicato di 12 mesi qualora l'orario di lavoro multiperiodale non trovasse compensazione naturale, le ore risultanti eccedenti (per un massimo di 80h) dovranno essere liquidate nei tre mesi successivi; saranno valorizzate come straordinario con le percentuali previste dallo stesso art.18 e liquidate al netto della maggiorazione già corrisposta.

La flessibilità degli orari di lavoro può essere effettuata dal lunedì al venerdì.

Per eventuali ampliamenti nelle ulteriori ore e giornate è necessario un accordo con le RSU o in assenza con le OO.SS. territoriali firmatarie del presente accordo

Dichiarazione a verbale

14.09.2017



Sono comunque fatti salvi i diversi regimi flessibili di orario di lavoro previsti da accordi aziendali o territoriali.

#### ART.....Incentivo all'occupazione

ANIEM-CONFIMI, ANIER-CONFIMI, FeNEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL confermano e si danno reciprocamente atto che il confronto continuo tra le Parti sociali e la gestione dei processi delle relazioni industriali rappresentano un ulteriore avanzamento nella costruzione di un efficace sistema di rappresentanza. Le Parti, anche con questa iniziativa, intendono contribuire a creare le prospettive per la tutela dei lavoratori, la promozione dell'occupazione e lo sviluppo dell'industria metalmeccanica nel Paese.

#### **Istituzione del contratto per l'occupazione**

1. È istituito il contratto per l'occupazione come strumento per favorire lo sviluppo e l'occupazione nell'industria manifatturiera.

2. Il *Contratto per l'Occupazione* ha natura sperimentale. ANIEM-CONFIMI, ANIER-CONFIMI, FeNEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL si riservano, quindi, di verificarne l'efficacia al fine di individuare eventuali correttivi idonei sia a promuoverne ulteriormente l'applicazione, che a garantirne la corretta applicazione.

3. Il *Contratto per l'occupazione* è un contratto di ingresso, a tempo determinato, di natura subordinata e con finalità di incentivazione della stabilità occupazionale. Come previsto al successivo comma 8, il *contatto per l'occupazione* è diretto:

- a determinate categorie di lavoratori o a particolari tipologie di aziende;
- a favorire l'occupazione in situazioni di criticità occupazionale.

*Il Contratto per l'Occupazione* ha la finalità sociale di sostenere e accrescere le opportunità di occupazione a fronte di investimenti produttivi e organizzativi e di favorire specificamente l'incremento del tasso di occupazione giovanile e femminile e degli ultracinquantenni nella piccola e media industria.

*Il Contratto per l'Occupazione* può essere utilizzato esclusivamente dai datori di lavoro che applicano il presente CCNL.

4. *Il Contratto per l'Occupazione* può essere utilizzato dal datore di lavoro una sola volta per il medesimo lavoratore. *Il Contratto per l'Occupazione* è un percorso incentivato di accesso o reinserimento al lavoro cui segue, in caso di conferma del lavoratore, la stabilizzazione a tempo indeterminato.

4bis. Il numero massimo di lavoratori che possono essere assunti con *Il Contratto per l'Occupazione* è definito nella misura massima del 10% dei dipendenti occupati a tempo indeterminato nella singola azienda con il limite minimo di un lavoratore.

#### **Durata**

5. *Il Contratto per l'Occupazione* ha una durata variabile da sei a diciotto mesi continuativi e non prorogabili.

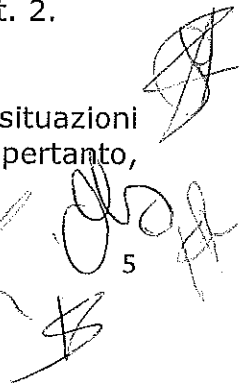
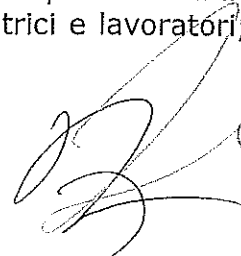
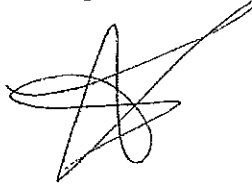
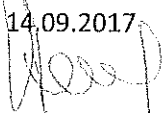
6. Il datore di lavoro, prima della scadenza del *Contratto per l'Occupazione*, comunica al lavoratore la mancata conferma o il proseguimento del suo contratto che, in tale caso, è convertito automaticamente a tempo indeterminato. In assenza di comunicazione il contratto si intende convertito automaticamente a tempo indeterminato.

7. Al *Contratto per l'Occupazione* si applicano i periodi di prova previsti dall' art. 2.

#### **Ambito di applicazione**

8. *Il Contratto per l'Occupazione* ha l'obiettivo di favorire l'occupazione sia in situazioni di criticità occupazionale per determinate categorie di lavoratrici e lavoratori; pertanto, si applica esclusivamente alle seguenti fattispecie:

14.09.2017



5

- a) Lavoratrici e lavoratori che non hanno ancora compiuto il 36° anno di età;
- b) Donne e uomini disoccupati da oltre ventiquattro mesi;
- c) Lavoratrici e lavoratori con età anagrafica superiore a 50 anni;
- d) Lavoratrici e lavoratori assunti per nuove attività in imprese già esistenti che realizzino incrementi occupazionali;
- e) Lavoratrici e lavoratori assunti per nuove attività in imprese già esistenti che realizzino incrementi occupazionali; che realizzano investimenti (anche mediante operazioni di leasing finanziario) in macchinari, impianti, beni strumentali di impresa e attrezzature ad uso produttivo, nonché investimenti in hardware, software e tecnologie digitali, ovvero finalizzati a modifiche rilevanti dell'organizzazione del lavoro

### Assunzione e retribuzione

9. I lavoratori assunti con *Contratto per l'Occupazione* sono inquadrati secondo quanto previsto all'art. 5 del presente contratto in base alle mansioni assegnate e hanno diritto sia a tutti i trattamenti ivi stabiliti che a quelli in atto in azienda, purché compatibili con la natura del contratto a termine.

I minimi retributivi dei lavoratori assunti con *Contratto per l'Occupazione* (salario minimo *Contratto per l'Occupazione* CpO) sono stabiliti nella misura come da tabella.

| Periodo                | Percentuale rispetto al livello d'inquadramento |
|------------------------|-------------------------------------------------|
| Primo periodo 6 mesi   | 85%                                             |
| Secondo periodo 6 mesi | 90%                                             |
| Terzo periodo 6 mesi   | 95%                                             |

10. Alla fine del periodo stabilito dal *contratto per l'occupazione*, al lavoratore, confermato in servizio a tempo indeterminato, è riconosciuta una retribuzione del 100 % così come previsto dal presente CCNL in rapporto all'inquadramento professionale e alle mansioni assegnate.

In caso di mancata trasformazione a tempo indeterminato, il lavoratore matura il diritto a percepire un elemento retributivo di importo pari alla differenza tra il minimo tabellare previsto dall'art. 24, a parità di livello, e quello applicato nel corso del rapporto. Tale elemento retributivo, da assoggettare agli oneri sociali corrispondenti, è corrisposto unitamente alle spettanze correnti dell'ultimo mese di servizio.

### Modalità di approvazione dell'OSC

11. L'applicazione dei minimi di cui al precedente comma 9 è subordinata all'approvazione della richiesta, entro sette giorni dalla sua presentazione da parte del datore di lavoro, della Commissione di validazione costituita da ANIEM-CONFIMI, ANIER-CONFIMI, FeNEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL; la validazione dovrà essere all'unanimità e sarà svolta dalle Associazioni Nazionali firmatarie il presente CCNL o, in loro vece, dai livelli territoriali se le modalità di approvazione saranno disciplinate nel contratto di secondo livello.

### Richiesta e validazione del Contratto per l'Occupazione

12. Il datore di lavoro deve presentare la richiesta corredandola, obbligatoriamente, con la seguente documentazione:

- documento di identità e codice fiscale/partita I.V.A. del datore di lavoro e del lavoratore;
- dichiarazione autocertificata (ai sensi della vigente normativa - art. 46 d.P.R. n. 445/2000) dal datore di lavoro, in relazione alla causale ricorrente, relativa a:
  - Data di inizio attività, per le imprese in fase di avvio;

14.09.2017

- Attestazione dell'avvenuto incremento occupazionale, per le imprese che assumono ai sensi del punto 8, lett. e);
- Natura e anno di realizzazione degli investimenti (anche mediante operazioni di leasing finanziario) in macchinari, impianti, attrezzature e beni strumentali di impresa a uso produttivo, nonché investimenti in hardware, software e tecnologie digitali, ovvero finalizzati a modifiche rilevanti dell'organizzazione del lavoro.

### **Monitoraggio e Banca dati**

14. I dati provenienti dalla costituzione, eventuale interruzione, conferma e formazione dei rapporti di lavoro con *Il Contratto per l'Occupazione*, sono conservati in apposita Banca dati, a disposizione delle parti firmatarie il presente CCNL, organizzata allo scopo di monitorare continuamente l'evoluzione dell'istituto e disporre eventuali correttivi.

15. Le Organizzazioni territoriali riconosciute dalle parti stipulanti potranno usufruire dei dati raccolti per favorire percorsi di ricollocazione per i lavoratori interessati.

### **Formazione**

16. I lavoratori assunti con *Contratto per l'Occupazione* acquisiranno adeguata formazione in materia di sicurezza e salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni, così come previsto dall'art. 64. I lavoratori assunti con *Contratto per l'Occupazione* saranno coinvolti in percorsi di addestramento per un numero di ore certificate nel libretto formativo

### **Welfare**

17. Al lavoratore assunto con *Contratto per l'Occupazione* si applicano, per la durata del rapporto di lavoro, le norme sulla sanità integrativa e sulla previdenza complementare previste dall'articolo 40.

### **Norme finali**

18. Per quanto non contemplato dal presente istituto valgono le disposizioni di legge e del vigente CCNL.

19. I contratti a tempo determinato di cui alla presente lettera sono esclusi dai limiti quantitativi di cui al comma 1 dell'art. 23 del D.lgs. 15 giugno 2015, n° 81.

20. L'applicabilità del salario minimo OSC è subordinata al rispetto di quanto previsto nel vigente CCNL.

21. Entro 30gg dalla sottoscrizione del presente Verbale di accordo le parti stabiliranno le procedure attuative per il Contratto per l'Occupazione.

Art. 24 - Minimi contrattuali

Gli importi e le tranche degli aumenti retributivi sono riportati nella tabella seguente

Tabella a)

| livelli | Parametri | 01.09.2017<br>€ / mese | 01.09.2018<br>€ / mese | TOTALE |
|---------|-----------|------------------------|------------------------|--------|
| 1       | 210       | 77,20                  | 77,20                  | 154,40 |
| 2       | 189       | 69,48                  | 69,48                  | 138,96 |
| 3       | 154       | 56,61                  | 56,61                  | 113,22 |
| 4       | 146       | 53,67                  | 53,67                  | 107,34 |
| 5       | 136       | 50,00                  | 50,00                  | 100,00 |
| 6       | 128       | 47,06                  | 47,06                  | 94,12  |
| 7       | 118       | 43,38                  | 43,38                  | 86,76  |
| 8       | 100       | 36,76                  | 36,76                  | 73,52  |

A decorrere dalla retribuzione del mese di settembre 2017 sarà riconosciuto ai lavoratori un importo pari a €. 7,00, non riparametrato, a titolo di superminimo collettivo di categoria.

Tabella b) Nuovi minimi

Le parti, in ordine al salario e ai relativi aumenti, concordano di conglobare le diverse voci componenti i minimi contrattuali (compreso il superminimo collettivo di categoria) così come risultanti dai relativi parametri.

Omissis

Art.29 - Elemento di garanzia retributiva

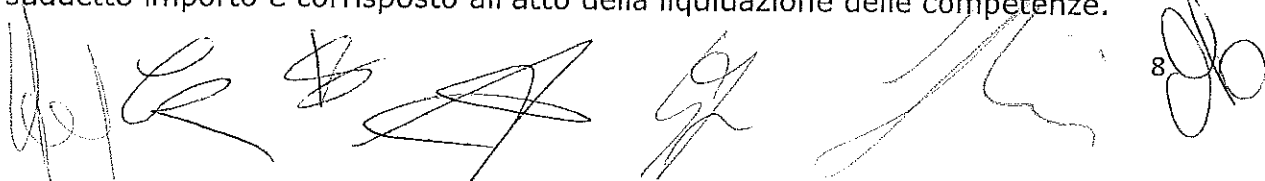
A decorrere dal 01.05.2017, limitatamente alle aziende che non sottoscrivono accordi aziendali e che svolgono la propria attività in territori dove non sono presenti accordi di secondo livello, ai dipendenti a tempo indeterminato, ai lavoratori dipendenti a tempo determinato di durata superiore a 6 mesi ed alle altre tipologie di lavoro subordinato in forza al 1° gennaio di ogni anno, che abbiano percepito un trattamento retributivo composto esclusivamente da importi retributivi fissati dal CCNL (lavoratori privi di superminimi collettivi od individuali, premi annui o altri compensi comunque soggetti a contribuzione) viene riconosciuto un importo annuo pari a euro 314 lordi.

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

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

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

14.09.2017





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

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

### Welfare aziendale integrativo.

Al fine di favorire buone pratiche che producano soluzioni che siano rispondenti alle varie realtà territoriali ed aziendali, nonché adeguate offerte di servizi ai lavoratori, le parti intendono, in via sperimentale, offrire soluzioni che prevedano modalità diverse di fruizione di una parte dell'elemento di Garanzia Retributiva (E.G.R.) pari a 144,00 euro di cui al punto precedente.

Questo potrà essere realizzato esclusivamente attraverso la negoziazione di II livello, con accordo territoriale o aziendale firmato dalla RSU o in assenza alle organizzazioni territoriali firmatarie del presente CCNL, accordo che potrà definire le modalità di diversa destinazione tra cui i Fondi nazionali ARCO e/o ALTEA, oppure ad ulteriori forme di welfare e flexible benefits

OMISSIS

### ART. 40 - Previdenza complementare

Le parti riconoscono che il Fondo per la previdenza complementare di riferimento è il Fondo Arco di cui si richiamano le relative disposizioni regolamentari.

### CONTRIBUZIONE A CARICO DELL'AZIENDA

A favore dei lavoratori iscritti a Fondo Arco, che abbiano superato il periodo di prova, le aziende contribuiranno con le aliquote, ragguagliate al valore del minimo tabellare, contingenza, E.D.R, di seguito riportate:

1,30% a decorrere dal 01.05.2008

1,40% a decorrere dal 01.01.2011

1,70% a decorrere dal 01.01.2015

1,90% a decorrere dal 01.01.2016

2,00% a decorrere dal 01.09.2017

2,10% a decorrere dal 01.09.2018

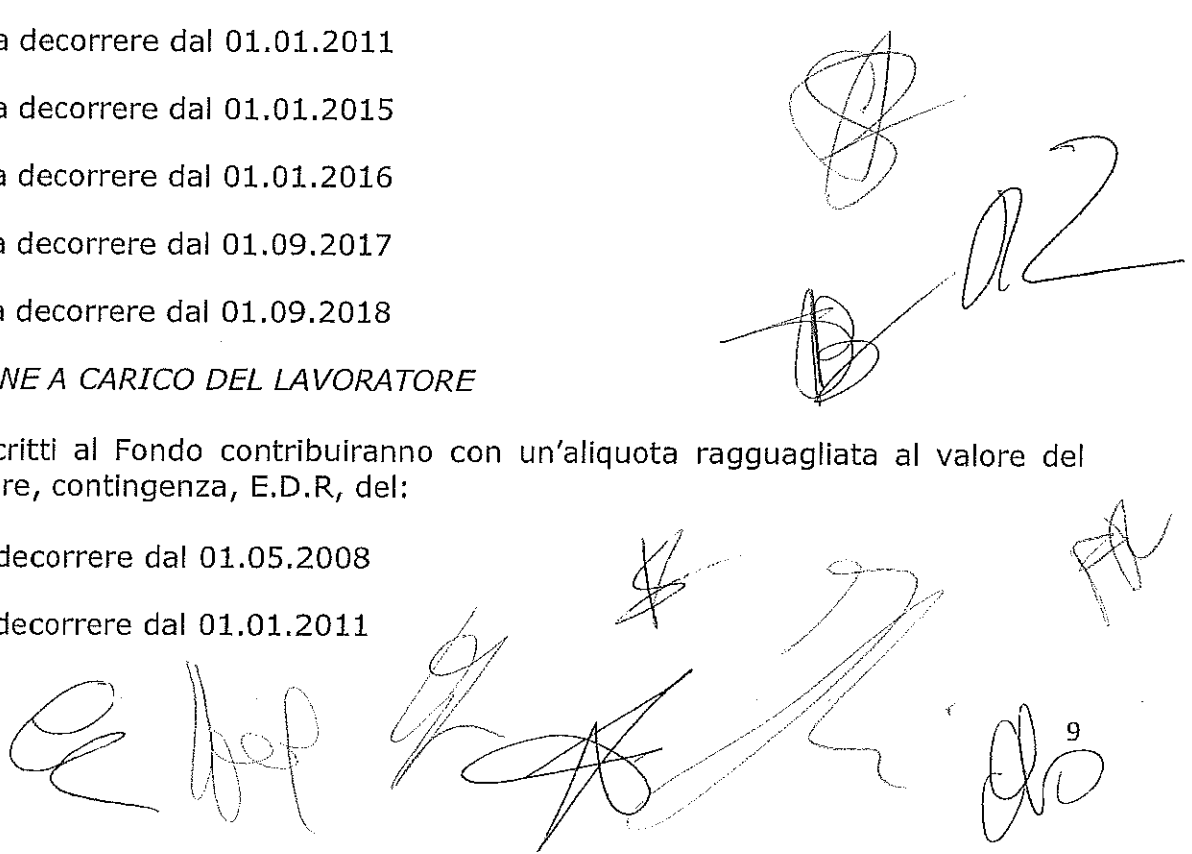
### CONTRIBUZIONE A CARICO DEL LAVORATORE

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

1,3% a decorrere dal 01.05.2008

1,4% a decorrere dal 01.01.2011

14.09.2017



Quota TFR:

- Lavoratori occupati dopo il 28 aprile 1993, che aderiscono al Fondo: 100% del TFR che verrà maturato a partire dalla decorrenza dell'obbligo di versamento;
- Lavoratori occupati prima del 28 aprile 1993 che aderiscono al Fondo: 40% del TFR che verrà maturato annualmente.

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

Le parti confermano che l'obbligo dell'azienda al versamento della contribuzione stabilita dal CCNL vigente, è previsto esclusivamente a favore dei lavoratori iscritti al Fondo di previdenza complementare riconosciuto dalla parti stipulanti

Per ogni altro aspetto qui non esplicitamente richiamato si fa riferimento alle disposizioni di Legge in materia e/o agli accordi interconfederali.

Ai lavoratori eletti negli Organismi statuari del Fondo di previdenza complementare verranno concessi dalle Aziende 8 ore di permesso retribuito per garantire la partecipazione alle riunioni, la cui convocazione dovrà essere comunicata dall'Organismo del Fondo alla Direzione aziendale con almeno 3 giorni di preavviso.

#### **Nota a verbale**

Nel caso intervenissero accordi interconfederali in materia tra Confimi Impresa e Cgil, Cisl e Uil, le Parti si incontreranno per le opportune valutazioni e determinazioni

#### **ART. 41 - Assistenza sanitaria integrativa**

Le parti concordano che il Fondo individuato per la sanità integrativa è ALTEA, fondo intersettoriale costituito da FeNeal Uil, Filca Cisl e Fillea Cgil.

La quota di contribuzione è così ripartita:

A decorrere da 1 gennaio 2014 a carico dell'impresa, 5 (cinque) euro mensili per 12 mensilità per ogni lavoratore iscritto.

A decorrere da 1 gennaio 2015 a carico dell'impresa, 8 (otto) euro mensili per 12 mensilità per ogni lavoratore iscritto.

A decorrere da 1° gennaio 2018 il versamento al Fondo a carico dell'impresa sarà di 13 (tredici) euro mensili per ogni lavoratore iscritto.

Le parti si danno atto che la quota determinata di 13 euro mensili a partire da 1° gennaio 2018 per ogni lavoratore iscritto, è collegata alla dinamica salariale. Conseguentemente, i lavoratori dipendenti individuati nel presente articolo hanno diritto da parte del Fondo, all'erogazione delle prestazioni sanitarie in dipendenza del rapporto di lavoro. Sono fatte salve eventuali condizioni di pari o miglior favore presenti in azienda.

I contributi al Fondo sanitario Altea beneficiano delle relative agevolazioni fiscali.

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

#### **Dichiarazione a verbale**

Nel caso intervenissero accordi interconfederali in materia tra CONFIMI Industria, Cgil, Cisl e Uil le parti si incontreranno le per le opportune valutazioni e determinazioni.

#### **Dichiarazione a verbale**

14.09.2017

The bottom of the document features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'Uil'. In the center and right, there are several other signatures, some of which are more stylized and difficult to decipher. There are also some initials, possibly 'Cgil' and 'Cisl', scattered among the signatures. The signatures are written over the 'Dichiarazione a verbale' section.

Le Organizzazioni Sindacali, in quanto costitutrici del Fondo Altea, si impegnano affinché sia fornita alle Associazioni Imprenditoriali firmatarie documentazione dettagliata sull'effettiva operatività del Fondo stesso.

Impegnano, altresì il Fondo Altea, a dare adeguata assistenza alle imprese, che avessero i propri dipendenti iscritti ad Altea.

#### Art ... - Formazione dei lavoratori

Le parti convengono che la realizzazione della formazione è condizione fondamentale perché i lavoratori rispettino le norme di sicurezza. Il datore di lavoro assicura che ogni lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, come stabilito dall'articolo 37 del D.Lgs. 81/2008, con riferimento al proprio posto di lavoro e alla propria mansione anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a:

a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.

La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione:

- a) della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
- b) del trasferimento o cambiamento di mansioni;
- c) della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

L'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro.

La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

I preposti ricevono a cura del datore di lavoro e in azienda, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. I contenuti della formazione di cui al precedente periodo comprendono:

- a) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- b) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- c) valutazione dei rischi;
- d) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione.

I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza devono ricevere un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico.

I lavoratori che prestano la loro opera in cantieri edili, dovranno partecipare ai seguenti corsi di formazione:

- 16 ore, qualora operino per la prima volta in cantiere;
- 8 ore annuali, aggiuntive rispetto a quanto già precedentemente previsto che dovranno essere specificatamente dedicate alla sicurezza in cantieri.

La formazione per i lavoratori che operano in cantieri, potrà essere effettuata presso le scuole di formazione edili ovvero presso istituti di formazione accreditati dalle Regioni e dalle Province autonome di Trento e Bolzano.

#### ART. 77 - Preavviso licenziamento e dimissioni

14.09.2017

Ai sensi dell'Art.26, D.Lgs. 14 settembre 2015, n.151, le dimissioni e la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, sono definite e formalizzate, a pena di inefficacia, esclusivamente con modalità telematiche su appositi moduli resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali attraverso il sito [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it) e trasmessi al datore di lavoro e alla Direzione territoriale del lavoro competente con le modalità individuate con il decreto ministeriale 15 dicembre 2015. Entro sette giorni dalla data di trasmissione del modulo di cui al comma 1, il lavoratore ha la facoltà di revocare le dimissioni e la risoluzione consensuale con le medesime modalità.

Resta comunque inteso che il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti in assenza di specifica comunicazione scritta.

(OMISSIS...)

#### ART. 81 - Gestione crisi occupazionali

Ferma restando l'utilizzabilità, in rapporto alle differenti esigenze aziendali, degli strumenti di legge in materia di Cassa integrazione guadagni e mobilità -DLgs. 148, 14 settembre 2015 - Titolo I) e di contratti di solidarietà DLgs. 148, 14 settembre 2015 - Titolo II) e successivi interventi, le Parti, in via sperimentale e per la vigenza del presente contratto nazionale, convengono che a fronte di casi di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o conversione aziendale sia opportuno un comportamento che tenda a diminuire, per quanto possibile, le conseguenze sociali di un minore impiego della forza lavoro.

A tal fine, nell'ambito degli incontri previsti dalle procedure di legge per affrontare le situazioni di cui sopra, le parti esamineranno, nel rispetto delle esigenze tecniche organizzative delle singole imprese, la possibilità di utilizzare in modo collettivo le riduzioni di orario annuo di cui all'art. 16 del CCNL nonché i permessi per ex festività di cui all'art. 20 ed i residui delle giornate di ferie.

#### Art. ....- Benessere organizzativo

La prevenzione è un'azione che, volendo mantenere le condizioni ottimali di salute del personale e di rispetto delle persone, nel contempo opera per aumentare la coesione e la produttività presente in azienda.

Per ottenere entrambi gli obiettivi, le parti concordano di intraprendere azioni al fine di contrastare rischi alla salute, promuovendo il benessere organizzativo aziendale, poiché tutte le lavoratrici ed i lavoratori hanno diritto ad un ambiente sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali, su un piano di uguaglianza, reciproca correttezza e rispetto.

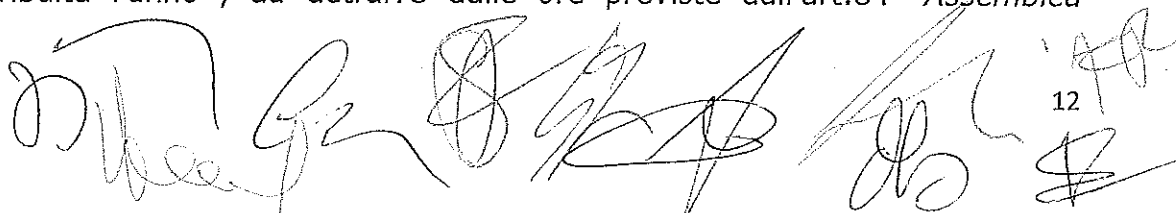
Sia le imprese, sia le lavoratrici ed i lavoratori, hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno.

Tutto ciò può essere realizzato attraverso l'analisi delle condizioni fisiche e psicologiche sostenute dai lavoratori nonché dalla conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Pertanto, al fine di porre sotto osservazione le condizioni di lavoro e di portare all'attenzione l'Accordo quadro europeo sullo stress nei luoghi di lavoro sottoscritto l'8.10.2004 e recepito in Italia, ed al fine di preservare l'azienda da simili evenienze, la stessa si impegna a dedicare almeno un'ora di assemblea retribuita l'anno da dedicare ai temi relativi il presente articolo così da garantirne il monitoraggio.

Le parti concordano per che qualora i lavoratori decidano di utilizzare un'ora di assemblea retribuita l'anno, da detrarre dalle ore previste dall'art.84 "Assemblea

14.09.2017



12

*sindacale*", dedicata esplicitamente ai fini di cui al presente articolo, l'azienda ne aggiunge un'altra.

Le tematiche e le modalità di svolgimento delle assemblee saranno condivise con le RSU, ovvero in loro mancanza, con le OO.SS. territorialmente competenti.

#### Art. 89 Contributi sindacali

L'azienda provvede alla trattenuta dei contributi sindacali ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante delega debitamente sottoscritta dal lavoratore e consegnata o fatta pervenire all'azienda dal lavoratore stesso.

La delega contiene l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere che sarà commisurato alla percentuale dell'1% di una retribuzione convenzionale costituita dal minimo tabellare di categoria, per tredici mensilità all'anno e l'organizzazione sindacale a cui l'azienda dovrà versarlo.

Le trattenute in percentuale sulla retribuzione base o sulla normale retribuzione, vengono effettuate ogni mese, sulle relative competenze del lavoratore.

Le quote sindacali trattenute dall'azienda sono versate sui conti correnti bancari indicati da ciascun sindacato.

#### Nota a verbale

Qualora tra CONFIMI e CGIL, CISL e UIL dovesse intervenire un accordo interconfederale in materia o venissero create le condizioni attraverso una apposita convenzione con l'INPS, le aziende che applicano il presente contratto provvederanno ad effettuare mensilmente la rilevazione del numero di deleghe dei dipendenti iscritti alle Organizzazioni Sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie il presente CCNL attraverso il modello UNIEMENS indicando il codice del presente contratto collettivo nazionale di lavoro ed il numero delle deleghe ricevute per ogni singola organizzazione sindacale di categoria con relativo codice identificativo.

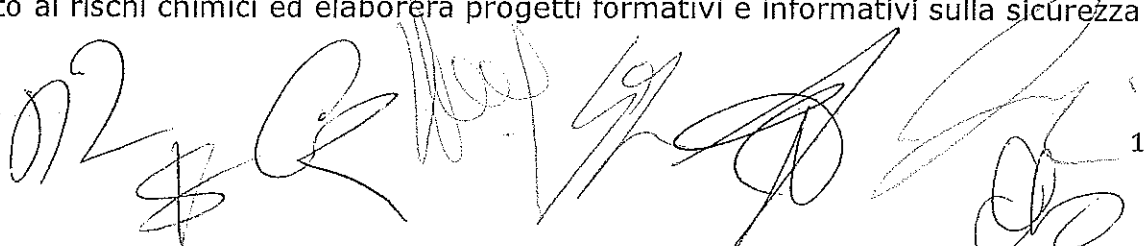
#### Art. 61 - Ambiente di lavoro

Le parti, nel ribadire l'esigenza del rispetto delle norme di legge in materia di ambiente e di sicurezza del lavoro, esamineranno, nell'ambito dell'attività del Comitato Paritetico Nazionale Lapidei (CPNL) prevista dal vigente C.c.n.l., le proposte di legge e le iniziative di carattere normativo di interesse per il settore lapideo che venissero avanzate in Italia o nell'ambito della UE. Ciò con particolare riguardo alla possibilità di individuare linee di indirizzo comune che servano da orientamento per gli Organismi legislativi o amministrativi, anche con particolare attenzione alle cave. Analoghe linee di indirizzo comune saranno ricercate nei confronti delle Autorità locali (Regioni, Province, ecc.).

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

Per la realizzazione e la quantificazione oraria delle attività formative, le Aziende si atterranno, fatte salve eventuali proposte del CPNL, a quanto stabilito dallo specifico Accordo Stato Regioni del 21.12.2011 previa informativa alla Rsu e al RIs.

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

#### Art 53 - Congedi

OMISSIS

C) Congedi per la formazione

Omissis

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

14.09.2017

Durante il periodo di congedo il lavoratore conserva il posto di lavoro e le mansioni e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi

Art.79- Certificato di lavoro e certificazione lavoro notturno

Il datore di lavoro, all'atto della cessazione del rapporto metterà a disposizione del lavoratore stesso, se richiesto, un certificato contenente l'indicazione del periodo di servizio prestato e delle mansioni svolte.

In riferimento alle leggi vigenti in materia di lavorazioni faticose, pesanti e usuranti, l'azienda mensilmente evidenzierà in busta paga le ore nelle quali il lavoratore ha svolto il lavoro notturno.

A seguito di richiesta scritta del lavoratore, annualmente l'azienda rilascerà la certificazione delle ore e del numero di giorni nei quali il lavoratore ha svolto il lavoro nelle ore notturne.

Art.83— Accordo per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie

Tra ANIEM/ANIER CONFIMI e FENEAL/UIL FILCA/CISL - FILLEA/CGIL è stato stipulato il presente accordo per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie nelle aziende aderenti alle Associazioni Imprenditoriali firmatarie, che disciplina la materia relativa alle rappresentanze sindacali unitarie, contenuta nel Protocollo sottoscritto da Governo e Parti Sociali il 23.7.1993,.

(OMISSIS)

*2. Composizione*

Alla costituzione della rappresentanza sindacale unitaria si procede mediante elezioni a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti-

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

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

OMISSIS....

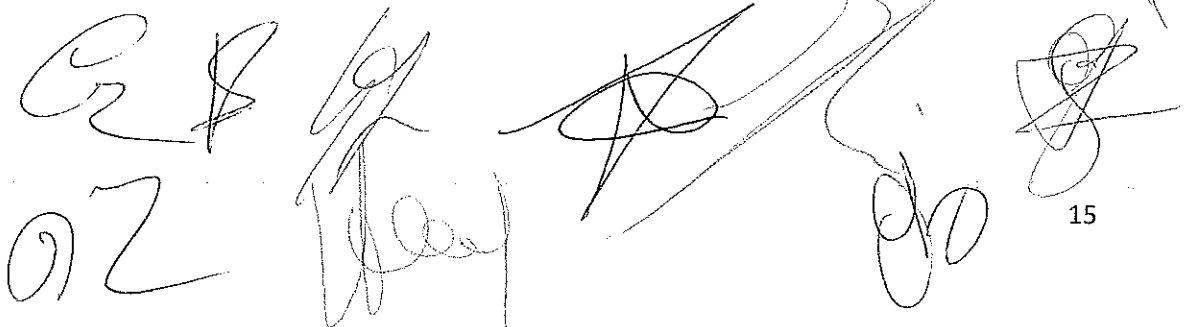
Art. 97 - Decorrenza e durata

Salvo le decorrenze particolari previste per singoli istituti, il presente contratto, che ha valenza triennale, decorre dal 1° Settembre 2017 ed avrà vigore fino al 30 aprile 2019.

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

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

14.09.2017

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center and right, there are several more complex and overlapping signatures, some appearing to be initials or stylized names. The signatures are scattered across the bottom half of the page, with some overlapping the page number.

# ACCORDO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Addì 21 dicembre 2016

Tra  
CONFIMI INDUSTRIA  
e  
CGIL, CISL, UIL

Preso atto dell'Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 dal titolo "Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro", proceduto alla traduzione (All. A), al recepimento e all'attuazione, ribadiscono che:

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

Pertanto le Parti

- o Daranno un'ampia diffusione all'accordo, in particolare presso i propri associati, lavoratrici e lavoratori;
- o Promuoveranno l'adozione della dichiarazione allegata al presente Accordo (All. B) all'interno delle unità produttive, riferita alla non tollerabilità di certi comportamenti (molestie e/o violenza) o la stipula di protocolli aziendali sul tema;
- o Promuoveranno iniziative di informazione e formazione all'interno delle aziende e delle strutture sindacali e legali, verificando la possibilità di accedere ai finanziamenti per la formazione;
- o Promuoveranno l'individuazione sul territorio delle procedure di gestione più adeguate che colgano lo spirito dell'Accordo;
- o Avvieranno un'azione di monitoraggio del fenomeno, sulla base della quale valutare eventuali interventi sulle Istituzioni a favore delle strutture destinate a contrastare i fenomeni oggetto del presente Accordo.

Al fine di gestire le suddette situazioni, come sopra specificato, le Parti individueranno le strutture più adeguate pubbliche e private, senza scopo di lucro, esistenti nel territorio, più adatte al fine di assicurare una assistenza, sia dal punto di vista psicologico che dal punto di vista legale, a coloro che siano stati vittime di molestie o violenza nei luoghi di lavoro.

14.09.2017

16



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

Letto, confermato e sottoscritto.

CONFIMI INDUSTRIA (Fabio Ramaioli)

CGIL (Rosario Strazzullo)

CONFIMI INDUSTRIA (Mario Borin)

CISL (Giuseppe Farina)

CONFIMI INDUSTRIA (Edoardo Ranzini)

UIL (Silvana Roseto)

A collection of handwritten signatures in black ink, arranged in two rows. The top row contains five signatures, and the bottom row contains five signatures. The signatures are stylized and vary in complexity, representing the representatives listed in the text above.

**Traduzione**

**ACCORDO QUADRO SULLE MOLESTIE E LA VIOLENZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

**1. INTRODUZIONE**

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

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

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

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

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

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

**2. FINALITÀ**

La finalità del presente accordo è di:

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

**3. DESCRIZIONE**

Le molestie e la violenza sono dovute a comportamenti inaccettabili di uno o più individui e possono avere diverse forme, alcune delle quali sono più facilmente identificabili di altre. L'ambiente di lavoro può influire sull'esposizione delle persone alle molestie e alla violenza. Le molestie si verificano quando uno o più individui subiscono ripetutamente e deliberatamente abusi, minacce e/o umiliazioni in contesto di lavoro.

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

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

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

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

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

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

Le procedure possono includere una fase informale nella quale una persona indicata di comune accordo dalle parti sociali sia disponibile a fornire consulenza e assistenza.

Procedure già adottate possono essere idonee per affrontare le molestie e la violenza.

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

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

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

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

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

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

#### 5. ATTUAZIONE E FOLLOW-UP

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

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

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

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

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

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

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

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

Firme:

John Monks

Segretario generale ETUC (per conto della delegazione sindacale)

Philippe de Buck

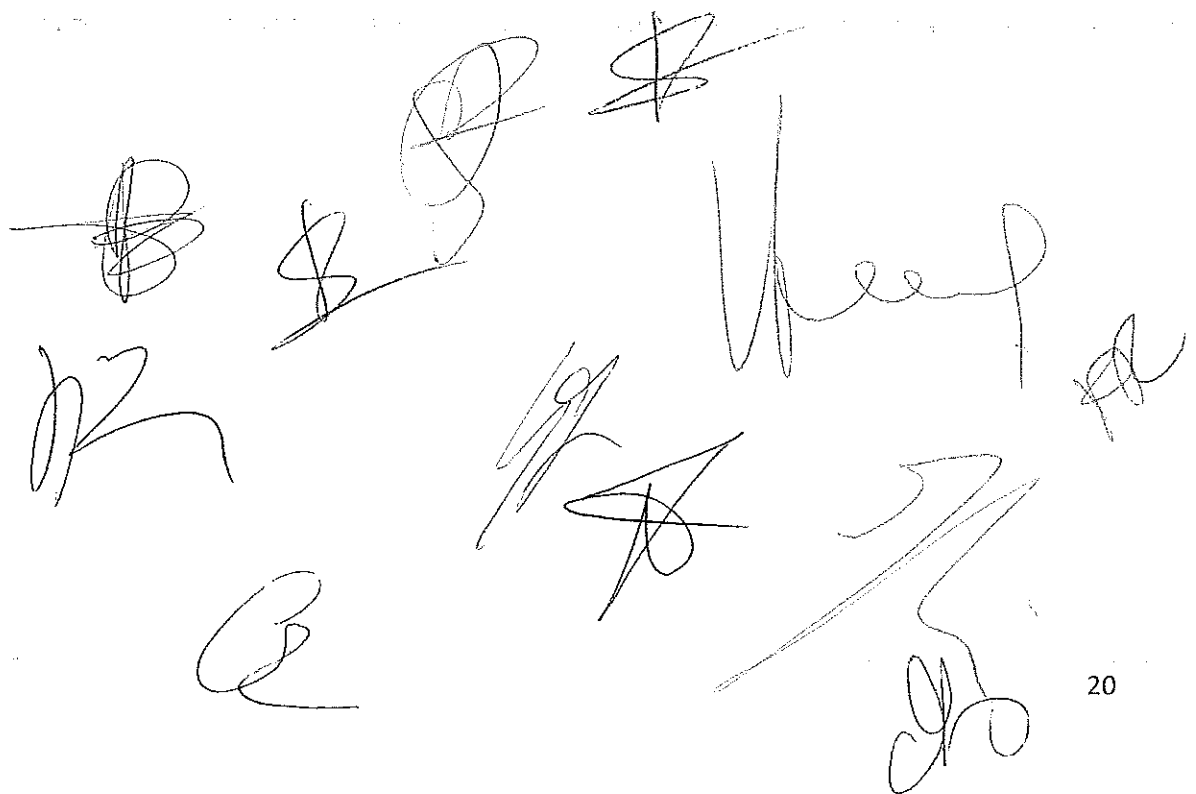
Segretario generale BUSINESSEUROPE

Hans-Werner Müller

Segretario generale UEAPME

Rainer Plassmann

Segretario generale CEEP

A collection of handwritten signatures in black ink, arranged in a loose, roughly circular pattern. The signatures are highly stylized and cursive, corresponding to the names listed in the text above. Some signatures are more legible than others, but all appear to be official signatures of the representatives.

**AII. B**

**DICHIARAZIONE**

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

del 26 aprile 2007

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

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

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

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

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

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

Nell’azienda tutti hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza, anche in attuazione dell’Accordo delle parti sociali europee del 26 aprile 2007 e dell’Accordo del 21 dicembre 2016.

Firma del datore di lavoro

\_\_\_\_\_

