

CONTRATTO CERAMICA

Pubblichiamo il testo integrale dell'ipotesi di accordo per il Contratto Nazionale di lavoro della CERAMICA e ABRASIVI raggiunta a Roma il 17.6.1976 tra la Federceramica, l'Assopiastrelle, l'INTERSIND e la F.U.L.C.

INVESTIMENTI

Le parti, ferma restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, convengono quanto segue:

1) annualmente, in appositi incontri a livello nazionale, ciascuna Associazione imprenditoriale dei settori di cui all'art. 1 del c.c.n.l. 17.6.1973 porterà a conoscenza della FULC le previsioni degli investimenti complessivi relativi alle attività industriali rappresentate.

Nel corso degli incontri le parti effettueranno un esame congiunto degli effetti degli investimenti su: occupazione, indirizzi produttivi, localizzazioni e condizioni ambientali-ecologiche, e esprimendo le loro autonome valutazioni.

Per consentire alla FULC di seguire lo sviluppo dell'attuazione delle previsioni, le parti procederanno a incontri annuali per l'accertamento delle realizzazioni nell'ambito nazionale.

2) Per i gruppi industriali - intendendo per gruppo un complesso industriale di particolare importanza nell'ambito dell'area dell'industria ceramica, articolato in più stabilimenti dislocati in più aree del territorio nazionale, avente rilevante influenza nel settore industriale in cui opera in quanto strategicamente collegato alle esigenze di sviluppo dell'economia nazionale - l'informativa sugli investimenti verrà fatta da ciascun gruppo industriale.

Ciascun gruppo industriale, annualmente, in apposito incontro, convocato dalla competente Associazione imprenditoriale individuata secondo i criteri di cui al precedente punto 1, porterà a conoscenza della PULC le previsioni degli investimenti per nuovi insediamenti industriali, consistenti ampliamenti o trasformazioni di quelli esistenti e miglioramento delle condizioni ambientali-ecologiche.

Con gli stessi criteri indicati al punto 1) e con la procedura di cui al comma precedente, le parti effettueranno un esame congiunto degli effetti degli investimenti e procederanno ad incontri annuali, a livello nazionale, per l'accertamento delle realizzazioni nel loro complesso; l'accertamento per le singole realtà territoriali e di fabbrica avverrà con la medesima procedura in appositi incontri tra le parti con l'intervento della Direzione aziendale e del Consiglio di Fabbrica.

3) Nell'ambito degli incontri di cui al punto 1) le parti potranno consensualmente individuare aree interprovinciali significative per il settore (comprensori interprovinciali). Per tali aree le Associazioni imprenditoriali competenti, annualmente, in appositi incontri, porteranno a conoscenza dei sindacati dei lavoratori le previsioni degli investimenti complessivi relativi alle attività di ciascun singolo settore.

Qualora nell'ambito suddetto le parti dovessero consensualmente individuare province che presentino significative concentrazioni di stabilimenti con produzioni omogenee di settore (comprensori provinciali), le Associazioni imprenditoriali competenti specificheranno gli investimenti complessivi relativi a tali province.

Per gli stabilimenti significativi non facenti parte di gruppi - intendendosi per tali quelli che operando in settori strategici per lo sviluppo della economia nazionale abbiano più di 400 dipendenti - le previsioni degli investimenti per nuovi insediamenti, consistenti ampliamenti e trasformazioni di quelli esistenti e miglioramento delle condizioni ambientali-ecologiche saranno fornite con le specificazioni riguardanti i singoli stabilimenti.

A richiesta di una delle parti la procedura concernente tali stabilimenti potrà essere esperita nelle sedi sindacali competenti con la partecipazione della Direzione e del C.D.F.

Con gli stessi criteri indicati al punto 1) le parti effettueranno un esame congiunto degli effetti degli investimenti e procederanno a incontri annuali per l'accertamento delle realizzazioni nell'ambito territoriale, con le specificazioni riguardanti gli stabilimenti significativi come sopra definiti.

APPALTI E DECENTRAMENTO PRODUTTIVO

Le aziende informeranno, annualmente su richiesta, i consigli di fabbrica : sulla natura delle attività conferite in appalto ; su eventuali casi di ricorso al lavoro e ciò per consentire alle O.S.L. la conoscenza delle conseguenze sui livelli occupazionali nel territorio, fermo restando il disposto della legge 18.12.1973, n.877; (le parti stipulanti, inoltre, congiuntamente manifestano la loro disponibilità a rimuovere le eventuali cause che impediscano la costituzione delle commissioni di cui all'art.5 della citata legge 18.12.'73 n. 877;)

su eventuali casi di scorporo di attività del proprio ciclo produttivo che abbiano riflessi sull'occupazione complessiva e ciò per consentire alle O.S.L. la conoscenza delle conseguenze sui livelli occupazionali nel territorio.

La manutenzione ordinaria degli impianti di produzione non sarà più affidata in appalto .

Fermo restando che detta manutenzione va 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 impiegare la forza lavoro secondo orari e luoghi di intervento opportunamente diversificati secondo specifici accordi.

Gli eventuali problemi occupazionali derivanti dalla contrazione del ricorso allo appalto saranno oggetto di esame a livello sindacale provinciale.

Sono fatti salvi comunque fino alla loro scadenza - i contratti di appalto stipulati prima della firma del presente contratto.

Resta esclusa dal divieto di appalto la manutenzione degli impianti detenuti in locazione finanziaria. Allo scopo di consentire una più efficace tutela dei lavoratori per quanto riguarda 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 alla osservanza degli obblighi ad esse derivanti dalle norme di legge: assicurative, previdenziali, d'igiene e sicurezza del lavoro nonché dai rispettivi contratti di lavoro.

Per l'assolvimento degli obblighi derivanti alle imprese appaltatrici della legge 20.5.1970, N°300, le aziende appaltanti si dichiarano disponibili a facilitare, per quanto possibile, la materiale realizzazione delle condizioni di agibilità.

A livello locale potrà essere esaminata con le imprese appaltatrici la possibilità di far usufruire al personale delle imprese stesse i servizi di mensa ove esistenti.

La norma di cui al presente protocollo si applicano nei confronti delle aziende che occupano più di 60 lavoratori disciplinati dalla normativa operai.

=====

OCCUPAZIONE FEMMINILE

Le sottoscritte Associazioni stipulanti riconoscono nel C.C.N.L. lo strumento per l'attuazione del disposto dell'art. 37 della costituzione nonché le leggi ed accordi interconfederali in tema di parità senza distinzione di sesso.

FEDERCERAMICA

ASSOPIASTRELLE

INTERSIND

C L A S S I F I C A Z I O N I

A decorrere dall'1.7.76 SONO abolite le differenze retributive tabellari per i diversi scaglioni di età .

La scala parametrica ed i conseguenti minimi tabellari mensili della classificazione unica ,risulteranno come segue:

dal 1.7.1976

LIVELLI	PARAMETRI	MINIMI (£)	LIVELLI	PARAMETRI	MINIMI
1^	172	197.550.	1^	172	197.550
2^	169,6	194.800.	2^	169,6	194.800
3^	134,7	154.700.	3^	134,7	154.700
4^	108,8	125.000.	4^(ex4^)		
			(ex5^)	115	132.100
5^	108,5	124.650	5^(ex6^)	106	121.750
6^	104,4	120.000	6^(ex7^)		
			(ex8^)	100	114.850
7^ (ed ex 8^)	100	114.850			

Gli incrementi retribuitivi derivanti dalle modifiche della scala classificatoria e dei parametri saranno interamente assorbiti dai superminimi individuali e/o collettivi contrattati, da istituti collettivi a carattere aziendale o in ogni caso dai premi di produzione o da istituti aziendali alternativi, a revisione periodica o comunque comprensivi del premio di produzione.

=====

I N F O R T U N I O S U L L A V O R O E M A L A T T I E P R O F E S S I O N A L I

A) CONSERVAZIONE DEL POSTO:

Durante l'assenza dal lavoro causata da infortunio sul lavoro o malattia professionale, il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto:

- 1) in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;
- 2) in caso di infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata con il rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'istituto assicuratore.

B) TRATTAMENTO ECONOMICO:

- Integrazione di quanto corrisposto dagli istituti competenti fino ai limiti temporali e quantitativi previsti per il caso di malattia ed infortunio non sul lavoro;
- nei casi di infortunio sul lavoro e malattia professionale dei lavoratori coperti da assicurazione obbligatoria, successivamente ai periodi in cui da parte dell'Azienda viene garantito il 100 % della retribuzione in relazione alle diverse anzianità di servizio i lavoratori di cui

MALATTIA ED INFORTUNIO NON SUL LAVORO

L'art. 37 - NORMATIVE COMUNI DEL RAPPORTO DI LAVORO DEL C.C.N.L. 17 GIUGNO 1973 viene modificato come segue:

VI comma: "In caso di interruzione del servizio per malattia o infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per il periodo:

- 1) 6 mesi per anzianità di servizio fino a 3 anni compiuti;
- 2) 8 mesi per anzianità di servizio oltre i 3 e fino a 6 anni compiuti;
- 3) 12 mesi per anzianità di servizio oltre i 6 anni."

VII comma: "Inoltre omissis :

primo caso: omissis

secondo caso: omissis ;

terzo caso: all'intera retribuzione netta per i primi 6 mesi; al 50 % per altri 6 mesi successivi".

VIII, IX, X comma: vengono eliminati.

XIII comma: "Di conseguenza omissis

primo caso: omissis

secondo caso: omissis

terzo caso: mesi 12 + 6 = 18 : con integrazione fino all'intera retribuzione netta per mesi 6 e fino al 50 % per altri 12 mesi ".

NORMA TRANSITORIA

Le modifiche di cui sopra varranno per le malattie che insorgeranno successivamente alla data di stipulazione del presente protocollo di accordo.

Le parti con riferimento alle richieste formulate dalle organizzazioni sindacali, tendenti ad ottenere che le aziende si assumano l'onere di anticipare le indennità, rispettivamente a carico dell'INAM e dell'INAIL, in caso di malattia e/o infortunio -premesse che le suddette richieste derivano da situazioni non imputabili alle aziende malal ritardo con cui generalmente i suddetti istituti provvedono di fatto attualmente alla liquidazione delle predette indennità, per cui il problema non può essere considerato di competenza delle aziende inerendo esso al funzionamento degli istituti stessi,

si impegnano, tuttavia, a ricercare una soluzione a carattere nazionale che consenta alle aziende di farsi carico di una tale anticipazione a condizione che si possa concordare con l'INAIL e l'INAM un sistema tale per cui sia possibile ottenere il conguaglio, del mese in cui inizia l'assenza o al massimo nel mese successivo, tra i contributi dovuti e le anticipazioni corrisposte di intesa, naturalmente, che le anticipazioni stesse non debbano essere assoggettate a contribuzione.

Reperita tale soluzione le associazioni imprenditoriali si impegnano a dare istruzioni alle aziende associate perchè la soluzione stessa venga applicata.

Le aziende, qualora non fosse possibile reperire una soluzione nazionale entro il 30.9. 1976, si impegnano ad effettuare la anticipazione dei trattamenti economici corrisposti dall'INAM e dall'INAIL sempre che sussistano le condizioni di cui sopra e fermo restando che la soluzione nazionale rinnovi comunque l'obbiettivo di fondo da realizzare.

LAVORATORI STUDENTI - DIRITTO ALLO STUDIO

1)- LAVORATORI STUDENTI

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuola di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate 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'art. 10 della legge 20.5.1970 N°300, si conviene:

a) LAVORATORI STUDENTI UNIVERSITARI

A tali lavoratori sarà concesso un giorno di permesso retribuito per ogni esame sostenuto.

Per gli esami di diploma universitario e di laurea, i giorni di permesso retribuiti sono elevati a quattro.

Ai lavoratori che nel corso dell'anno debbono sostenere esami, potranno essere concessi a richiesta permessi non retribuiti sino ad un massimo di 15 giorni l'anno.

b)-LAVORATORI STUDENTI DI SCUOLE MEDIE SUPERIORI E DI SCUOLE PROFESSIONALI

A tali lavoratori saranno concessi tanti giorni di permesso retribuito quanti sono i giorni degli esami di diploma.

Ai lavoratori predetti possono essere concessi permessi non retribuiti fino ad un massimo di 10 giorni nel corso dell'anno.

Le aziende potranno richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

2)- DIRITTO ALLO STUDIO

I lavoratori che intendono frequentare corsi di studio presso istituti di istruzione pubblici, riconosciuti o parificati, al fine di migliorare e ampliare anche in relazione alla attività aziendale la propria preparazione potranno, a richiesta, usufruire a richiesta di permessi retribuiti nella massima misura di 150 ore triennali pro capite e nei limiti di un monte ore globale distribuito 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 numero totale dei dipendenti occupati nell'unità produttiva a tale data, salvi i conguagli successivi da effettuarsi annualmente in relazione alle effettive variazioni del numero dei dipendenti.

Le 150 ore pro capite per triennio potranno essere usufruibili mediante concentrazione anche in un solo anno. I lavoratori che contemporaneamente potranno assentarsi dalla unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare in ciascun turno lavorativo il 2% del totale della forza lavoro occupata nel turno stesso; nell'unità produttiva stessa 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, che dovrà comportare la frequenza, anche in ore

Atale 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 del terzo del monte ore triennale o determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui al quarto comma, la direzione aziendale ed i consigli di fabbrica, fermo restando quanto previsto al quarto comma stesso, stabiliranno, tenendo presenti le istanze espresse dai lavoratori, la riduzione per concorso dei diritti individuali su monte ore complessivo fissando i criteri obiettivi (quali età, anzianità di servizio, caratteristiche dei corsi di studio ecc.) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili ciascuno. I lavoratori dovranno fornire alla azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con l'indicazione delle ore relative.

Eventuali divergenze circa l'osservanza delle condizioni specificate dal presente articolo saranno oggetto di esame congiunto tra la direzione aziendale ed i consigli di fabbrica. Le aziende erogheranno durante la frequenza dei corsi, acconti mensili congruamente commisurati alle ore di permesso usufruito, fermo restando che il presupposto per il pagamento di dette ore, nei limiti ed alle condizioni indicate al quarto comma, è costituito dalla regolare frequenza dell'intero corso.

La normativa di cui al presente paragrafo b) avrà decorrenza dal 1.1.1977.

CHIARIMENTO A VERBALE

Si precisa che per la frequenza ai corsi di studio dei lavoratori studenti le 40 ore pro capite annue retribuite previste dal 4° comma del punto b) art. 5 del CCNL 17/6/1973 sono assorbite nelle 150 ore, di cui al punto 2) del presente articolo.

ART. 31.- SOSPENSIONI, INTERRUZIONI DI LAVORO E RECUPERI.

In caso di interruzioni di lavoro di breve durata, dovute a causa di forza maggiore, nel conteggio della retribuzione non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste - nel loro complesso - non superino i 60 minuti nella giornata.

In caso di interruzioni di lavoro che superino, nel loro complesso i 60 minuti nella giornata, qualora l'azienda trattenga il lavoratore nello stabilimento, questi avrà diritto alla corresponsione della retribuzione per tutte le ore di presenza.

E' ammesso il recupero a retribuzione normale delle ore di lavoro perdute a causa di forza maggiore e per le interruzioni di lavoro concordate dalle parti purchè esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e si effettui entro 30 giorni immediatamente successivi a quelli in cui è avvenuta l'interruzione.

Restano ferme le norme sulla cassa integrazione salari per quanto riguarda il rimborso da richiedersi dalle aziende. In caso di necessità di sospensione temporanea dell'orario di lavoro le parti, ferma restando l'applicazione della legge n. 164 del 20 maggio 1975, fanno rinvio alle intese interconfederali del 21 gennaio 1975.

N.B.: Per il personale cui si applicano le normative impiegati e categorie speciali restano ferme le norme dell'art. 2 dell'accordo interconfederale 30 marzo 1945 (Alta Italia) e dell'articolo 27 dell'accordo interconfederale 23 maggio 1945 (centro sud).

CONTRIBUTI SINDACALI

Trasformazione dei contributi sindacali in percentuale sui minimi e sulla contingenza in vigore al 31 dicembre dell' anno precedente.

TRASFERIMENTI

In calce all'art. 42 - Normative comuni del rapporto di lavoro - del C.C.N.L. 17 giugno 1973 viene aggiunto il seguente comma:

"Fermo restando quanto sopra, i lavoratori di età superiore ai 50 anni se uomini e 45 se donne potranno essere trasferiti in altra sede solo in casi eccezionali da esaminare, a richiesta del lavoratore, in sede sindacale".

ORARIO DI LAVORO

Il primo comma dell'art. 25 - Normative comuni del rapporto di lavoro - del C.C.N.L. 17 giugno 1973 viene da quanto segue sostituito:

"I turnisti a ciclo continuo in servizio continuativo nelle 24 ore su 7 giorni alla settimana godranno nel corso dell'anno solare di tante giornate di riposo compensativo per quante sono state le festività infrasettimanali lavorate.

La determinazione dell'effettivo godimento nell'arco dell'anno di tali giornate di riposo compensativo sarà periodicamente concordata con il C.d.F.".

Decorrenza: a partire dall' 1.1.1977 .

AMBIENTE DI LAVORO-SALUTE-PREVENZIONE

- 1) Le parti si impegnano ad eliminare le condizioni ambientali nocive;
 - 2) Non sono ammesse le lavorazioni nelle quali la concentrazione di vapore, polveri, sostanze tossiche, nocive e pericolose superi i limiti massimi (M.A.C.) stabiliti dalle tabelle ufficiali aggiornate dell'American Conference of Governmental Industrial Hygienists' secondo i criteri di applicazione indicati nelle tabelle stesse (premesse ed appendici comprese).
 - 3) Il C.d.F. sarà informato dei programmi di investimenti concernenti il miglioramento dell'ambiente di lavoro e la sicurezza.
- Per la realizzazione di tali programmi che dovessero comportare la provvisoria fermata totale o parziale degli impianti, potranno essere utilizzati i lavoratori interessati in altre attività.

Il C.d.F. di cui all'art. 14 ricerca le cause che hanno determinato la situazione nella quale siano superati i limiti massimi di cui sopra e contratta le misure per la loro eliminazione.

Ricerca altresì le cause e contratta con la Direzione le misure da adottare per eliminare le condizioni ambientali nocive o particolarmente gravose e che comportino pericolo per l'integrità psico-fisica del lavoratore.

Delegati dei lavoratori del gruppo direttamente esposto alle specifiche condizioni ambientali in discussione e da essi designati di volta in volta nel proprio ambito, in numero proporzionale alla consistenza del gruppo stesso e comunque non superiore a 3, partecipano alla discussione.

Il Consiglio di fabbrica partecipa al costante aggiornamento dei registri dei dati ambientali e biostatistici e dei libretti di rischio.

4) L'Azienda assumerà a proprio carico l'onere delle spese per la rilevazione dei dati ambientali e delle concentrazioni delle sostanze nocive effettuata da medici o tecnici professionalmente qualificati - appartenenti agli Enti locali (Comune, Provincia, Regione) o a Centri di medicina preventiva da questi istituti o da Enti specializzati di diritto pubblico - scelti d'intesa tra la Direzione aziendale ed il C.d.F.

Modalità e tempi della rilevazione saranno concordati fra il Consiglio di fabbrica e l'Azienda.

I medici ed i tecnici di cui sopra sono tenuti al segreto sulle tecnologie di produzione di cui vengono a conoscenza.

Le parti hanno piena libertà di acquisizione e di valutazione in ordine ai risultati delle rilevazioni ambientali di cui sopra che dovranno essere annotati nello apposito registro dei dati ambientali.

5) Nei casi in cui, a seguito delle rilevazioni ambientali (anche tenuto conto dei riflessi sul gruppo dei lavoratori direttamente esposti) vengano individuate situazioni di particolare rischio, le parti concorderanno di volta in volta l'attuazione di accertamenti medici specifici per il personale interessato all'area di rischio individuata, che potranno essere effettuati a cura e a carico dei competenti Istituti assicurativi e previdenziali, se ciò è possibile in maniera idonea e tempestiva.

6) In caso di innovazioni produttive che comportino l'esposizione dei lavoratori a nuovi agenti di rischio l'Azienda si atterrà alle acquisizioni scientifiche (tecnico-mediche) esistenti e ne darà preventiva informativa al C.d.F.

7) Le Aziende sono tenute all'istituzione dei seguenti documenti:

- A) il registro dei dati ambientali, tenuto ed aggiornato a cura dell'Azienda. In esso saranno annotati per ogni reparto i risultati delle rilevazioni periodiche riguardanti i fattori ambientali fisici e chimici, i quali possono determinare situazioni di nocività particolari gravosità; le singole registrazioni saranno affisse nei reparti interessati;
- B) il registro dei dati biostatistici, tenuto ed aggiornato a cura dell'Azienda. In esso saranno annotati, per ogni reparto, i risultati statistici delle visite mediche e degli esami periodici, nonché le assenze per infortunio, malattie professionali e malattie comuni; il registro sarà tenuto dall'Azienda a disposizione del C.d.F. e del lavoratore interessato (ambiente di lavoro);

- C) il libretto sanitario personale, tenuto ed aggiornando a cura del servizio sanitario di fabbrica, con vincolo del segreto professionale.

In tale libretto saranno annotati i risultati delle visite mediche e degli eventuali esami clinici, nonché i dati relativi agli infortuni ed alle malattie professionali.

Il lavoratore ed il medico curante da lui autorizzato possono prendere visione e chiedere estratti in ogni momento del libretto sanitario, rivolgendosi a chi lo detiene.

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, il libretto sarà consegnato al lavoratore;

- D) il libretto personale di rischio, tenuto ed aggiornando a cura dell'Azienda in duplice copia, di cui una consegnata al lavoratore.

- 8) I dati biostatistici ed ambientali saranno a disposizione del costituendo Servizio Sanitario Nazionale e degli Enti di Diritto Pubblico preposti nell'ambito delle Regioni alla tutela della salute dei lavoratori.

- 9) Le parti si danno atto che quanto previsto nel presente articolo attua il disposto dell'art. 9 della legge n. 300 / 1970 e che le disposizioni contenute nel presente articolo saranno da coordinare con eventuali norme di legge o con altre norme comunque obbligatorie per le aziende, disciplinanti in tutto o in parti le stesse materie, con particolare riferimento al servizio sanitario nazionale.

NORMA TRANSITORIA

Nell'attesa che vengano definite e messe in atto le intese aziendali per la realizzazione di quanto previsto nel presente articolo, continuerà a trovare applicazione l'accordo sui fondi assistenziali silicosi nei termini qui appresso riportati.

Man mano che nelle singole aziende il detto accordo cesserà di avere attuazione, le parti si intenderanno circa le modalità di ristrutturazione del fondo per assicurare il mantenimento dell'assistenza in atto a favore dei lavoratori affetti da silicosi.

AUMENTI RETRIBUTIVI

- 1) - Dall' 1.7.1976 erogazione di L. 25.000 mensili secondo i criteri di cui agli accordi interconfederali 25.1.75 e 4.2.75 (Intersind) istitutivi dell' E.D.R.;
- 2) - A parziale deroga dei criteri stabiliti dell'art. 7 dei citati accordi interconfederali, l' E.D.R. e l'aumento retributivo di cui al precedente punto 1) saranno computati ai fini del trattamento economico contrattualmente stabilito per il caso di assenza per malattia ed infortunio;
- 3) - Dall' 1.1.1979 conglobamento nei minimi tabellari mensili dell'importo di cui al precedente punto 1) e dell'E.D.R. di cui agli accordi interconfederali del 25.1.75 e 4.2.75.

Il rinnovo dei premi di produzione, o di istituti aziendali similari alternativi a revisione periodica o comunque comprensivi del premio di produzione, potranno essere negoziati per una sola volta nell'ambito di validità del Contratto Collettivo

DIRITTI SINDACALI

- Il diritto di assemblea viene esteso alle unità produttive con almeno 10 dipendenti e per un massimo di 8 ore annue retribuite, salvo che non ricorra l'ipotesi di cui al 2° comma dell'art. 35 della legge n.300 del 1970 .

Tali assemblee saranno tenute ove possibile, all'interno dell'azienda.

- Il monte ore annuo di permessi retribuiti di cui al 5° comma dell'art. 14 del CCNL 17.6.1973 viene fissato in 2 ore e 30 minuti per ogni dipendente in forza presso la unità produttiva.

Tale disposizione non si applica alle unità produttive con organico fino a 35 dipendenti o a quelle presso le quali sia in atto un trattamento equivalente o superiore.

=====

DICHIARAZIONE AVERBALE

Si riconosce che é comune interesse delle parti, per un armonico sviluppo dei settori nel più apio contesto dell'economia nazionale, valorizzare la prestazione lavorativa e le risorse tecnologiche ai fini della piena utilizzazione degli impianti e della efficienza produttiva.

=====

DECORRENZA E DURATA

Dal 1° luglio 1976 al 30 giugno 1979.

=====

Archivio Storico Cisl Emilia Centrale
portaledellacontrattazione.it

