

## VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 19 ottobre 2010, in Roma, alla Via delle Tre Madonne , 20, presso la Sede di Assomineraria,

tra

L'ASSOMINERARIA, rappresentata dal Consigliere Delegato Sergio Matzuzzi, dal capo gruppo Fabrizio De Simone, unitamente alla Delegazione Aziendale, assistiti da Giuseppe Venditti,

e

la FILCTEM CGIL, rappresentata da Mario Di Luca, unitamente a strutture territoriali ed aziendali

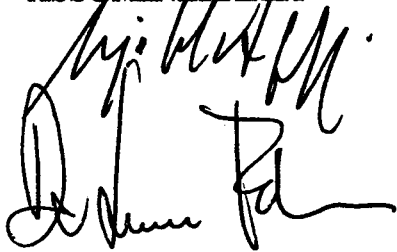
la FEMCA CISL, rappresentata da Bruno Quadrelli, unitamente a strutture territoriali ed aziendali,

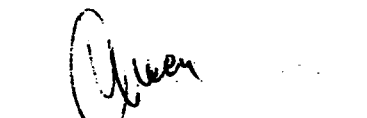
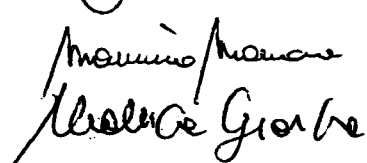
e

la UICEM UIL, rappresentata da Sandro Santicchia, unitamente a strutture territoriali ed aziendali,

è stato siglato il seguente verbale di accordo di rinnovo triennale del CCNL ATTIVITA' MINERARIE scaduto il 31 marzo 2010.

ASSOMINERARIA

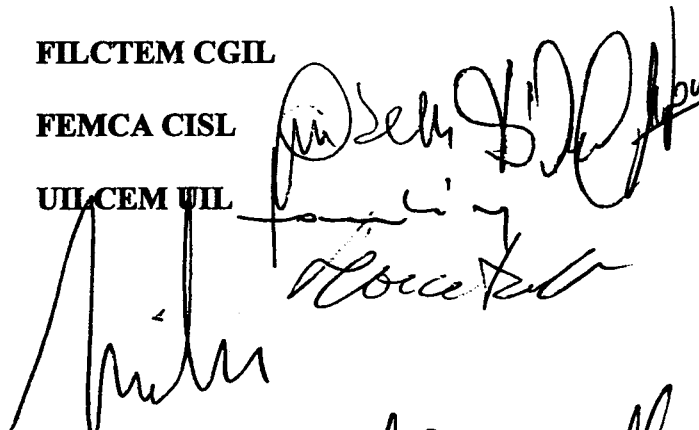


  
Sergio Cabras

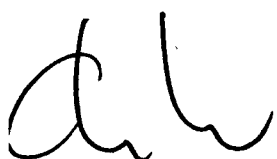
  
Massimo Mancuso  
  
Roberto Giordano

FILCTEM CGIL

FEMCA CISL

UICEM UIL



## 6) APPALTI

Le specifiche e dirette attività 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).

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 R.S.U. possibili soluzioni sostitutive degli appalti da realizzare gradualmente con l'impiego di personale dipendente dalle Aziende stesse, anche se del caso proponendo 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.

Diret. Cobino

Alleg.

di org. Aut. S. S.

uz

Alleg.

mm

Mozzetta  
f. g. g.  
li pubbl. n.  
Santello

## 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 obbligata 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 della Aziende è elevata all'1,7%.
- 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 Filcem 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).
- i dettagli dell'operazione saranno pubblicizzati con informative ed iniziative congiunte.

Dugri Carboni

Allegato

3/1

De

Messette  
Atti e Quota

mpm

Handwritten signatures and initials, including a large signature that appears to be "Cedillo" and another that says "Pagina".





## Una Tantum

Ai lavoratori in forza alla data del 19 ottobre 2010 verrà corrisposto un importo forfettario a titolo di "una tantum" secondo la seguente tabella e commisurato al periodo di servizio prestato nel periodo aprile-settembre 2010.

Tale importo non è considerato utile ai fini dei vari istituti contrattuali diretti ed indiretti, nonché del TFR.

L'erogazione avverrà con la retribuzioni del mese di dicembre 2010.

Per le Aziende che erogano 13 mensilità annue i valori dell'una tantum saranno quelli relativi alla seguente tabella:

Una Tantum- Aziende eroganti XIII mensilità		
livelli	scala parametrale	Una Tantum
1S	215	457
1	207	440
2	190	404
3	165	351
4	145	308
5	135	287
6	125	266
7	115	244
8	100	213

Per le Aziende che erogano 14 mensilità annue i valori dell'una tantum saranno quelli relativi alla seguente tabella:

Una Tantum Aziende eroganti XIV mensilità		
livelli	scala parametrale	Una Tantum
1S	215	522
1	207	503
2	190	462
3	165	401
4	145	352
5	135	328
6	125	304
7	115	279
8	100	243

*Uly*  
*Jugio Cabra*  
*kg*

*devesi*

*Min*

*marotto*  
*Spina*  
*per*  
*per*  
*per*

*per*

*per*

**Articolo 22**  
**ORARIO DI LAVORO**

...  
...  
...

**Conto Ore**

Le Parti hanno istituito il conto ore. La quota del 30% degli straordinari prestati dal lavoratore sarà accantonata nel conto ore individuale. 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,

*CCO*  
Duglio Cabras  
*AG*     *A*

*mm*

*Moratti*  
*Attiere*     *Autunno*     *De*     *AG*  
*h*     *h*     *h*  
*h*     *h*     *h*

## Articolo 25 MERCATO DEL LAVORO

Le Parti, nell'ambito dell'Osservatorio Nazionale, istituiscono una Commissione Paritetica, che con riferimento all'Articolo 25 "Mercato del Lavoro", 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..

3. 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.

4. 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;



## Articolo 26 FESTIVITÀ

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 10 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;**

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.

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.

Le Organizzazioni sindacali territoriali potranno concordare la sostituzione di qualche giorno festivo tenendo conto delle consuetudini locali.

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.

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).

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.

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.

Il trattamento economico spettantegli ai lavoratori nelle giornate festive di cui ai punti b), c) e d) del presente articolo, è disciplinato come segue:

1) qualora non vi sia prestazione lavorativa il trattamento suddetto è compreso nella retribuzione mensile;

*Alleg* *Digi: Cabrio* *mm* *Marotta* *Pa*  
*Abuso Dentano* *Pagina 1* *for G. C.*



## Articolo 33 DIRITTO ALLO STUDIO

Il diritto allo studio per le finalità e nelle articolazioni sotto specificate è riconosciuto a tutti i lavoratori con le modalità di seguito riportate.

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.











### 5° livello impiegato

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.

*Allegri*  
*Dugis Cahia*  
*Perf*  
*~*

*Apui*  
*Morotto*  
*Mina*  
*Auton*  
*~*