

ASSORISORSE, FILCTEM-CGIL, FEMCA-CISL, UILTEC- UIL, firmatarie del CCNL per le ATTIVITÀ MINERARIE, sottoscritto in data 13 luglio 2022, hanno verificato, dopo la stampa e la distribuzione del testo alle imprese ed ai lavoratori del settore, che questo presenta un errore.

Infatti all'art. 9 **Contrattazione Aziendale**, non viene riportato l'ultimo capoverso che recita:

"Le aziende che non negoziano in sede aziendale il premio di risultato sono tenute a corrispondere mensilmente il trattamento economico di cui alla Norma Transitoria dell'articolo 9 del CCNL 6 luglio 2004, che viene elevato ad Euro 52,00 (cinquantadue/00)."

come si può evincere dalla pagina relativa della Stesura che si allega.

Le Parti intendono integrare, con l'aggiunta del capoverso riportato, il testo contrattuale già distribuito, dando nel contempo indicazione alle parti aziendali di applicare quanto previsto nel caso in cui ne sussistano le condizioni

ASSORISORSE.



Segreterie nazionali

FILCTEM-CGIL

FEMCA-CISL

UILTEC- UIL



Roma, lì 14 luglio 2023

ASSORISORSE

FILCTEM-CGIL
FEMCA-CISL
UILTEC-UIL

CCNL
PER LE ATTIVITÀ MINERARIE
13 luglio 2022



Articolo 7

RELAZIONI AZIENDALI E CONFLITTUALITA'

1. Al fine di migliorare sempre più il clima delle relazioni sindacali in Azienda e di ridurre la conflittualità, è comune impegno delle parti, tenuto conto anche di quanto previsto dal Protocollo di intesa del 22 gennaio 1983, in caso di controversie collettive, esperire tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione aziendale e la R.S.U.
2. In particolare, qualora la controversia abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali o di legge, nonché l'informazione di cui alla prima parte del CCNL, a richiesta di una delle parti l'esame avverrà con l'intervento delle Organizzazioni stipulanti.

Articolo 8

SALVAGUARDIA DEGLI IMPIANTI

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

Protocollo sull'uso di strumenti aziendali per l'effettuazione dei controlli a distanza

In relazione a quanto previsto dall'articolo 4 della Legge 300/70, le Parti valuteranno per le imprese plurilocalizzate la possibilità di stipulare accordi a livello nazionale con le associazioni sindacali stipulanti il presente presente CCNL.

Articolo 9

CONTRATTAZIONE AZIENDALE

Premessa



Le parti dichiarano che è loro comune intento il miglioramento della produttività e della competitività delle aziende, da realizzare anche attraverso l'attuazione degli strumenti previsti dal presente contratto.

La Contrattazione Aziendale ha un periodo di moratoria nei dodici mesi successivi al rinnovo del CCNL.

La contrattazione di 2° livello riguarderà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del CCNL e verrà pertanto svolta per le materie stabilite dalle apposite clausole di rinvio.

In applicazione dell'accordo interconfederale del 20-12-1993, sono titolari della negoziazione in sede aziendale negli ambiti, per le materie e con le procedure e i criteri stabiliti dal presente contratto, le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti e le R.S.U. costituite ai sensi dell'Accordo interconfederale del 20-12-1993 e 28-06-2011 da una parte, e le Aziende e le Associazioni industriali territoriali dall'altra.

A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto e in rispetto di quanto previsto nel sistema di relazioni sindacali e contrattuali, sono di competenza della contrattazione aziendale le materie relative:

- all'eventuale sostituzione di qualche giorno festivo;
- alla determinazione del compenso per i lavori eseguiti in condizioni di particolare disagio di cui all'Articolo 34 parte comune.

Premio di risultato

In ciascuna unità lavorativa viene costituito attraverso contrattazione con la R.S.U. un premio di risultato, collegato a obiettivi e programmi concordati di produttività e di andamento economico e pertanto variabile. La realizzazione degli obiettivi determinerà a consuntivo l'entità dell'erogazione. A tal fine nelle unità lavorative viene definita la scala di erogazioni in rapporto alla dimensione dei risultati conseguiti, adottando opportune formule e parametri di riferimento. Nel corso del negoziato le parti valuteranno le condizioni dell'impresa e del lavoro, e le sue prospettive di sviluppo tenendo conto dell'andamento, della competitività e delle condizioni di redditività. Il premio di risultato, la cui erogazione, che potrà avvenire con tempi e modalità da "definire a livello aziendale, viene effettuata a consuntivo e con il raggiungimento degli obiettivi fissati dalla contrattazione aziendale, ha caratteristiche proprie e diverse rispetto a tutti gli altri elementi della retribuzione.

Esso è, per sua natura, variabile e determinato in correlazione alla realizzazione degli obiettivi concordati. Potrà essere differenziato in funzione delle condizioni di lavoro, delle diverse prestazioni lavorative o di altre modalità aziendali definite dalle parti.

Le parti potranno determinare, a livello aziendale, forme, tempi e clausole per la verifica dei risultati e per l'eventuale riesame degli obiettivi prefissati, in relazione alle modifiche delle condizioni dall'unità produttiva o dall'impresa.

Le richieste di rinnovo degli accordi aziendali dovranno essere presentate in tempo utile al fine di consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza dell'accordo. La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento della stessa.

Durante due mesi dalla data di presentazione della piattaforma e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Dall'entrata in vigore del presente CCNL i premi di produzione non variabili e gli altri premi ed istituti retributivi di analoga natura comunque denominati, eventualmente già presenti in azienda non saranno più oggetto di successiva contrattazione. I loro importi già concordati e consolidati alla data del 31-12-1995 restano fissati definitivamente in cifra. All'atto dell'istituzione del premio di risultato di cui al presente articolo, degli eventuali premi variabili sarà concordata l'armonizzazione,

fermo restando che da tale operazione non dovranno derivare né oneri per le aziende né perdite per i lavoratori.

Le Aziende che non negoziano in sede aziendale il premio di risultato sono tenute a corrispondere mensilmente il trattamento economico di cui alla Norma Transitoria dell'articolo 9 del CCNL 6 luglio 2004, che viene elevato ad Euro 52,00 (cinquantadue/00).

Protocollo sul Welfare aziendale

In considerazione delle novità introdotte con la Legge di Stabilità 2017, le risorse oggi destinate al Premio di Risultato, ivi incluse quelle relative all'articolo 9 comma 9 del presente CCNL, potranno essere destinate al Welfare aziendale nei limiti quantitativi stabiliti dalla Legge e con le modalità concordate con le OOSLL..

Articolo 10 ASSUNZIONE

1. L'assunzione è comunicata al lavoratore con lettera nella quale devono essere specificati:
 - a) l'identità delle parti;
 - b) la data di inizio del rapporto di lavoro;
 - c) il tipo di rapporto di lavoro (a tempo indeterminato, a tempo determinato, a tempo parziale, ecc.);
 - d) il CCNL da applicare ed il livello di inquadramento ai sensi dell'Articolo 12 (Classificazione del personale);
 - e) il luogo in cui è situata la sede di lavoro di riferimento del dipendente all'atto dell'assunzione;
 - f) il trattamento economico iniziale;
 - g) la durata dell'eventuale periodo di prova;
 - h) le altre eventuali condizioni concordate.
2. All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare:
 - a) la carta d'identità o altro documento equivalente;
 - b) il libretto di lavoro o altro documento equivalente;
 - c) il certificato di residenza di data non anteriore a 3 mesi ed il domicilio fiscale, ove questo sia diverso dalla residenza;
 - d) l'eventuale documento attestante la posizione rispetto al servizio militare;
 - e) lo stato di famiglia;
 - f) copia del certificato di attribuzione del numero di codice fiscale;
 - g) ogni altro documento che l'azienda ritenesse opportuno richiedere per ragioni amministrative, fiscali e previdenziali.
3. L'azienda potrà far sottoporre il lavoratore, che intende assumere, a visita medica per accertarne l'idoneità specifica per il lavoro al quale lo stesso verrà assegnato.
4. Potranno altresì essere richiesti al lavoratore il certificato degli studi compiuti e il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.
5. Il lavoratore dovrà dare comunicazione formale degli eventuali successivi mutamenti di residenza e di domicilio.
6. L'azienda rilascerà al lavoratore ricevuta dei documenti che essa trattiene e che dovranno essere restituiti al lavoratore all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.
7. In attuazione di quanto previsto dal secondo comma dell'Articolo 25 della Legge 223/1991, al fine del calcolo della percentuale di cui al primo comma dell'Articolo 25 della legge citata, si tiene esclusivamente conto dei lavoratori inquadrati all'atto dell'assunzione nei livelli di classificazione professionale 7a e 8a. Dal computo della suddetta rimane pertanto escluso il restante personale.

Dichiarazione a verbale

