

ASSOMINERARIA

FILCTEM-CGIL FEMCA-CISL UILCEM-UIL

IPOTESI DI ACCORDO DI RINNOVO DEL
CCNL PER LE ATTIVITA' MINERARIE 11 APRILE 2019

Costituzione delle Parti

Addì, 11 aprile 2019, in Roma alla Via delle Tre Madonne, 20, Roma, presso la Sede di Assomineraria

tra

ASSOMINERARIA, Associazione Italiana per l'industria mineraria e petrolifera, rappresentata dal Presidente Luigi Ciarrocchi, dal Presidente del Settore Minerario Raffaele Calabrese De Feo, dal Consigliere Delegato del Settore Minerario Antonio Martini, unitamente alla Delegazione Aziendale formata da Alessia Crivelli, Floriana Damilano, Claudio Floris, assistiti da Giuseppe Venditti e da Monica Giarda,

e

la **FILCTEM CGIL**, rappresentata dal Segretario Generale Marco Falcinelli, dalla Segreteria Nazionale del dipartimento Energia rappresentata da Claudio Bettoni e Mario Di Luca, con l'assistenza della Segreteria Confederale della CGIL nella persona del Segretario Generale Maurizio Landini,

la **FEMCA CISL**, rappresentata dal Segretario Generale Nora Garofalo, dal Segretario Nazionale Sebastiano Tripoli, dal Segretario di Comparto Maurizio Scandurra, assistiti dal Segretario Generale della CISL Annamaria Furlan,

la **UILTEC UIL**, rappresentata dal Segretario Generale Paolo Pirani, e dal funzionario di comparto Maurizio Don, assistiti dal Segretario Generale della UIL Carmelo Barbagallo,

tutti e tre unitamente a strutture territoriali ed aziendali,

è stato stipulato il rinnovo del CCNL per le Attività Minerarie del 15 febbraio 2017. 



CAMPO DI APPLICAZIONE

Il II comma diventa: Si applica altresì ai lavoratori addetti alle attività di dismissione, bonifica e recupero di miniere, cave e saline, ivi inclusa la gestione residuale connessa a detti siti, nonché alla gestione delle attività di ricerca tecnologica e sviluppo produttivo connesse a siti minerari.

RELAZIONI INDUSTRIALI

Assomineraria e Filctem CGIL, Femca CISL, Uiltec UIL ritengono che un sistema di relazioni industriali più efficace e partecipativo sia necessario per qualificare e realizzare i processi di trasformazione e di digitalizzazione nella manifattura e nei servizi innovativi, tecnologici e di supporto all'industria.

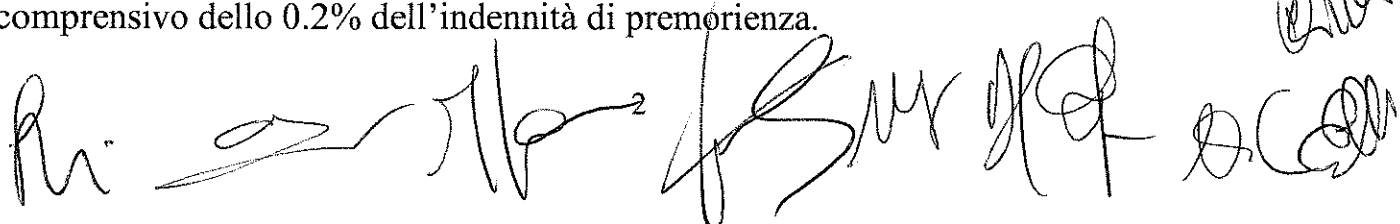
Le Parti sono convinte che avere relazioni industriali autorevoli, dinamiche e qualificate costituisca un fattore di sviluppo, capace di incidere positivamente su un sistema economico-produttivo che deve essere in grado di vincere le sfide poste dai mercati sempre più globalizzati, dalla tecnologia e dai conseguenti cambiamenti del lavoro.

I cambiamenti economici, produttivi e tecnologici che stanno interessando il nostro sistema industriale e manifatturiero richiedono coinvolgimento e partecipazione e determinano una diversa relazione tra impresa e lavoratrici e lavoratori. Si vanno diffondendo, peraltro, in particolare nelle imprese collocate nelle filiere produttive più dinamiche ed innovative, modalità di partecipazione più efficaci ed incisive rispetto al passato con particolare riferimento agli aspetti di natura organizzativa.

Questi processi, a giudizio di Assomineraria e Filctem CGIL, Femca CISL, Uiltec UIL, vanno sostenuti con un sistema di relazioni industriali più flessibile che incoraggi, soprattutto, attraverso l'estensione della contrattazione di secondo livello, quei processi di cambiamento culturale capaci di accrescere nelle imprese le forme e gli strumenti della partecipazione organizzativa. In questo quadro, con particolare riferimento ai processi 4.0, si configurano le condizioni ideali anche per percorsi di sperimentazione.

7 Previdenza Integrativa

A far data dal 1 gennaio 2020 la quota a carico aziendale è aumentata al 2%, comprensivo dello 0.2% dell'indennità di premorienza.



Commissione su Assistenza Integrativa e Previdenza Integrativa del settore

Le Parti costituiscono una Commissione Paritetica formata da sei membri totali per valutare il nuovo assetto del welfare contrattuale del settore dell'Energia, con particolare riferimento all'evoluzione in atto del FASIE e di Fondenergia, nell'ottica di una adesione a questi. Le Parti valuteranno le misure più opportune per incrementare l'adesione dei lavoratori ai Fondi.

La Commissione terminerà i lavori entro sei mesi dalla stipula del presente CCNL, e sottoporrà i propri risultati alle Parti firmatarie del presente CCNL per l'eventuale ratifica.

Articolo 11

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

Il comma 5 diventa:

Per il conseguimento degli obiettivi suindicati potranno essere adottati, anche al fine di migliorare la produttività, la qualità delle condizioni di lavoro e di attenuare il grado di parcellizzazione, compatibilmente con le caratteristiche aziendali specifiche, opportune iniziative quali:

- Corsi di addestramento e formazione professionale;
- Ricomposizione e arricchimento delle mansioni;
- Rotazione su diversa posizione di lavoro;
- Assetti organizzativi che consentano alle lavoratrici di sviluppare professionalità anche nell'ambito di mansioni tradizionalmente affidate al personale maschile.

.....

.....

Al momento della cessazione del rapporto di lavoro o comunque dietro richiesta del lavoratore l'azienda rilascerà un'attestazione, eventualmente con documentazione opportuna, del percorso formativo erogato durante almeno gli ultimi 5 anni del rapporto di lavoro stesso.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, including a large 'C' on the left, 'Ri' below it, and several other stylized signatures and initials scattered across the bottom right area. A small number '3' is visible near the center of the bottom row of signatures.

Articolo 12

CLASSIFICAZIONE PROFESSIONALE

Le Parti concordano di istituire una Commissione paritaria composta da sei membri che semplifichi l'impianto classificatorio, adeguandolo alle mutate esigenze e adottando per la sua applicazione il criterio della analogia tra i profili/funzioni. La Commissione terminerà i lavori entro quaranta giorni dalla stipula del presente accordo, e sottoporrà i propri risultati alle Parti firmatarie del presente CCNL per l'eventuale ratifica.

Articolo 15

QUADRI

L'indennità Quadri è aumentata ad Euro 70 mensili a far data dal 1 gennaio 2020.

Articolo 17

MINIMI DI RETRIBUZIONE

Aumento dei minimi

L'aumento di retribuzione è definito come segue:

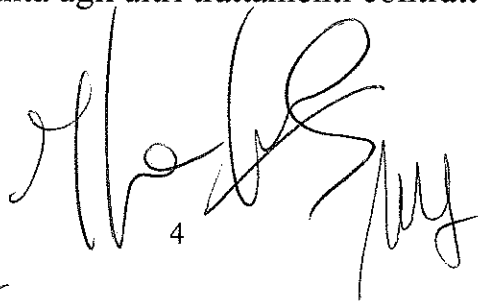
1. I minimi di retribuzione sono aumentati: a decorrere dal 1 gennaio 2020, di Euro 40, dal 1 gennaio 2021 di Euro 40, dal 1 gennaio 2022 di Euro 60. I valori economici sono tutti riferiti al livello V.
2. Negli anni 2019, 2020 e 2021 sono previsti Euro 200 per anno riferiti al V livello, da erogarsi nell'anno di competenza o in quello successivo, secondo prassi; tali fondi costituiscono parte dell'aumento dei minimi di retribuzione e sono destinati alla contrattazione di II livello.

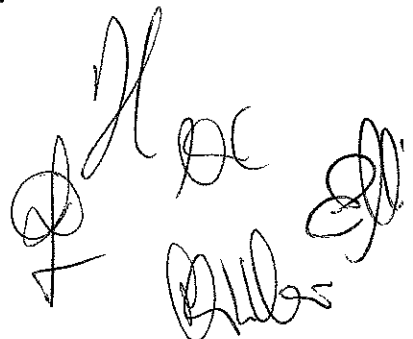
Clausola di garanzia. Le Aziende che non esercitassero contrattazione di II livello erogheranno tali risorse aggiuntive negli anni 2019, 2020 e 2021 mensilizzandole in aggiunta agli altri trattamenti contrattuali.

a

Ri







Articolo 18

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

Le Parti si danno atto che nel CCNL 15 febbraio 2017 ai lavoratori di 1° e 2° livello, cui non sono applicabili le limitazioni di legge in materia di orario di lavoro, l'Elemento Retributivo Specifico (ERS) è stato conglobato nei minimi di retribuzione. Il presente Articolo risulta pertanto abolito.

Articolo 25

MERCATO DEL LAVORO

Contratto di lavoro a tempo determinato e contratto di somministrazione di lavoro

Le Parti concordano di istituire una Commissione paritaria di sei membri per esaminare l'evoluzione normativa e valutare eventuali deroghe. La Commissione terminerà i lavori entro quaranta giorni dalla stipula del presente Accordo, e sottoporrà i propri risultati alle Parti firmatarie del presente CCNL per l'eventuale ratifica.

Articolo 42

INDENNITA' DI SOTTOSUOLO

L'indennità di sottosuolo si intende aumentata a Euro 11 giornaliera a valere dal 1 luglio 2019, ed a Euro 12 giornaliera a valere da 1 gennaio 2022.



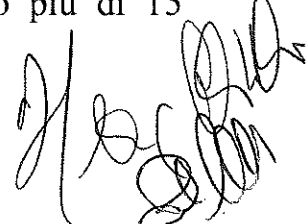

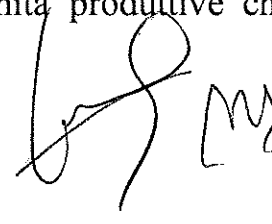
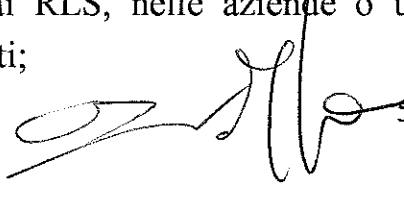
Articolo 45

AMBIENTE DI LAVORO

Alla fine del comma 26 inserire:

Per l'espletamento dei compiti previsti per l'attività di RLSSA (rappresentante dei Lavoratori per la Salute Sicurezza e l'Ambiente) ciascun componente ha diritto a:

- 40 ore annue di permesso retribuito, senza pregiudizio delle ore spettanti alla RSU e ai RLS, nelle aziende o unità produttive che occupano più di 15 dipendenti;



- 30 ore annue di permesso retribuito, senza pregiudizio delle ore spettanti alla RSU e ai RLS, nelle aziende o unità produttive che occupano da 6 a 15 dipendenti;
- 12 ore annue di permesso retribuito, senza pregiudizio delle ore spettanti alla RSU e ai RLS, nelle aziende o unità produttive che occupano sino a 5 dipendenti.

Articolo 48 quater

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

Il comma 2 lettera b) diventa: assenze ingiustificate prolungate oltre 5 giorni consecutivi e assenze ripetute per cinque volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti ai festivi o alle ferie.

Articolo 53

DECORRENZA E DURATA

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro ha decorrenza dal 1 aprile 2019 ed avrà durata fino al 31 marzo 2022. Sono fatte salve le specifiche decorrenze espressamente pattuite tra le Parti.

Nel presente rinnovo le Parti si danno atto di aver applicato i principi stabiliti nel Protocollo Confindustria-CGIL, CISL, UIL del 9 marzo 2018, particolarmente riguardo il punto 5; l'indice IPCA applicato è stato il 4,15%.

ASSOMINERARIA

FILCTEM CGIL

FEMCA CISL

UILTEC UIL

[Handwritten signatures for ASSOMINERARIA]

[Handwritten signatures for FILCTEM CGIL, FEMCA CISL, and UILTEC UIL]