

**Contratto Provinciale di Lavoro 15 maggio  
2024, integrativo al CCNL Lapedei Industria del  
24 novembre 2022**

**per i dipendenti  
di aziende esercenti l'attività di escavazione e lavorazione dei materiali  
lapidei,  
cave e frantumazione di inerti della provincia di Foggia**



Addi 15 maggio 2024 presso la sede di Confindustria Foggia

tra

- Confindustria Foggia, rappresentata dal Presidente ing. Eliseo Zanasi e dal Direttore dott. Enrico Barbone;
- La Sezione Escavazione e Lavorazione del Marmo e Materiali Lapidèi – Cave di Inerti e Frantumazione di Confindustria Foggia, rappresentata dal Presidente dott.ssa Antonia Augelli, dal Vice Presidente dott.ssa Annj Ramundo, dai sigg. Franco e Paolo Dell'Erba, dai sigg. Nicola Cifaldi, Alfonso Masselli, Raffaele Di Carlo, Antonio De Bellis, con Giuseppe Di Lascia e con l'assistenza del dott. Paolo Zagni e dott. Aldo Frisoli dell'Ufficio Relazioni Industriali di Confindustria Foggia;

e

- la FENEAL UIL rappresentata dal Segretario Generale Severino Minischetti e dai componenti di Segreteria Clorinda Lagonigro e Alessandra Petruccelli. Con la partecipazione dei Componenti della Commissione Provinciale: Juri Galasso, Giovanni Ciavarella, Raffaele Cassa, Renato Coluccelli, Pasquale Cornacchio, Delli Carri Fabrizio, Matteo Gravina, Giovanni Gorgone, Gerardo Montemorra, Vincenzo Orlando, Vincenzo Pecoriello, Salvatore Zino.;
- La FILCA CISL rappresentata dal Segretario Generale Giuseppe Villani e dai componenti di Segreteria Luigi Amorico e Giuseppe Taccardi. Con la partecipazione dei componenti della Commissione Provinciale Lapidèi composta da: Urbano Falcone, Nunzio Ardito, Fabio Gallo, Francesca Valente, Gerardo Di Conza, Donato Di Matteo, Primiano Caso, Salvatore Carella, Antonino Lenge, Pietro Solazzo, Luigi Croce, Savino Nenna, Alessandro Terlizzi, Michele Impagnatielli, Saverio Martone, Claudio Fenuta, Umberto Beatrice, Antonio Sgaramella, Antonio Lavanga, Bernardino Rizzitiello;
- la FILLEA CGIL rappresentata dal Segretario Generale Savino Tango e dai componenti della Segreteria: Alfredo Romagno e Maria Arcangela Silvestri, Beatrice Anna Stelluti, Spadaccino Felice, Coco Matteo, Voto Alfonso, Coco Leonardo, Acquafredda Francesco, Aprile Andreas, Bacchione Giovanni, Brigida Antonio, Caruso Vincenzo, Conoscitore Renato, D'errico Pietro, Di Paola Gerardo, Giordano donato, Giordano Giuseppe, La Torretta Ignazio Pio, Laforgia Lorenzo, Mininno Antonio, Patruno Luigi, Pipoli Massimo, Borazio Luigi, Bonfitto Vincenzo, Rammunno Michele, Forte Giovanni, D'Avena Michele, Coco Daniele Claudio,

si è stipulato il presente Contratto Integrativo Provinciale valido in tutto il territorio della Capitanata per i dipendenti di aziende esercenti l'attività di Escavazione e Lavorazione materiali Lapidèi e per i dipendenti di aziende di Inerti e Frantumazione.

#### PREMESSA

Le parti, con la stipula del presente C.I.P.L., hanno inteso realizzare la contrattazione di secondo livello così come previsto dal vigente CCNL di settore ed in coerenza con il protocollo del 23/07/93 e successivi accordi.

Il presente contratto abroga e sostituisce integralmente quanto concordato nelle precedenti contrattazioni integrative.

Il settore lapideo del territorio provinciale, localizzato principalmente nei comuni di Apricena - Poggio Imperiale - Lesina San Marco in Lamis - San Giovanni Rotondo - Cerignola e Manfredonia, è caratterizzato dalla produzione, trasformazione e commercializzazione delle pietre naturali ed ha una forte incidenza sul mercato locale e nazionale.

La concentrazione produttiva nelle predette aree e l'utilizzo a km zero, costituisce una componente fondamentale dell'economia locale e, considerata l'attuale congiuntura di mercato unitamente all'elevato

livello di competitività del settore, è in grado di determinare anche per il futuro effetti positivi sia per lo sviluppo che per l'occupazione.

## RELAZIONI SINDACALI

Considerato che per le aziende del settore è fondamentale perseguire delle strategie mirate al raggiungimento di maggiori livelli di competitività, produttività, redditività e qualità, le parti concordano che i predetti obiettivi possono essere realizzati anche mediante il rafforzamento delle relazioni sindacali coerenti con gli indirizzi espressi nel protocollo del 23/07/93 e successivi accordi tra Confindustria e Cgil, Cisl e Uil.

Pertanto, le parti nel rispetto dei reciproci ruoli e degli interessi rappresentati, si dichiarano disponibili ad intraprendere iniziative concrete in materia di politiche della formazione professionale, del mercato del lavoro, dell'informazione e della formazione della cultura della sicurezza sul lavoro, con azioni anche congiunte, nei confronti degli enti interessati.

Si conferma, inoltre, la volontà e l'impegno a sostenere tutte le iniziative necessarie a valorizzare il prodotto locale ed il sistema industriale del settore, mediante azioni congiunte presso le istituzioni locali (Comuni, Provincia e Regione) per le tematiche dei piani regolatori, dell'impatto ambientale con il territorio e del piano regionale di settore.

Inoltre le parti concordano sulla necessità che tutte le imprese operanti nel settore CAVE - SEGHERIE - LABORATORI - FRANTUMAZIONE DI INERTI applichino e rispettino il presente Accordo Provinciale e che vengano rispettate in maniera tassativa le normative vigenti in materia di prevenzione, sicurezza, igiene e ambiente di lavoro.

Le parti assumono infine un preciso impegno sulla lotta al lavoro irregolare, ritenendo necessario raggiungere l'obiettivo di eliminare la concorrenza sleale presente nel settore.

### Articolo 1

#### INFORMAZIONE

#### INVESTIMENTI ED OCCUPAZIONE

In considerazione dell'attuale struttura del settore in Capitanata si ritiene necessario costituire un Osservatorio che, attraverso incontri semestrali, tra la Sezione Lapidei di Confindustria Foggia e FENEAL - FILCA e FILLEA provinciali fornisca informazioni globali riguardanti:

- a) strutture produttive;
- b) prospettive produttive;
- c) programmi di investimenti relativi a nuovi insediamenti produttivi, ampliamenti e trasformazioni di quelli esistenti con le prevedibili implicazioni sui livelli occupazionali, sulle professionalità e sulle condizioni ambientali ed ecologiche;
- d) mercati di vendita del prodotto;
- e) processi di diversificazione produttiva, ristrutturazione e riconversione;
- f) utilizzo dei finanziamenti;
- g) eventuali processi di mobilità;
- h) implicazioni derivanti da normative regionali in materia di coltivazione della pietra;
- i) implicazioni derivanti da regolamenti comunali in materia;

j) filiera produttiva.

Nel corso di detti incontri saranno effettuate analisi preventive su programmi di investimenti nonché sui problemi connessi all'occupazione. Si ritiene necessario individuare e realizzare una organizzazione del lavoro più rispondente alle reali esigenze del settore, rivolta a perseguire più alti livelli occupazionali e a migliorare le condizioni di vita dei lavoratori, per creare i presupposti di una moderna tecnologia di settore.

## Articolo 2

### RAPPORTI CON ISTITUZIONI ED ENTI

Le parti concordano di promuovere le opportune iniziative presso le Istituzioni e gli Enti regionali e locali al fine di favorire lo sviluppo e l'occupazione nel settore.

Le parti, pertanto, si impegnano ad interessare gli Organi di Governo al fine di costituire un tavolo permanente che coinvolga di volta in volta gli Enti e gli Uffici competenti, finalizzato allo snellimento delle varie procedure di autorizzazione.

Le parti si impegnano ad istituire tavoli di confronto con le Istituzioni locali e regionali sul tema delle CAVE, per promuovere la sostenibilità e la difesa della FILIERA.

## Articolo 3

### PREVIDENZA COMPLEMENTARE

In materia di previdenza complementare, le parti richiamano gli accordi nazionali sottoscritti, nonché lo statuto del fondo previdenziale ARCO e le relative disposizioni regolamentari.

## Articolo 4

### OCCUPAZIONE E FORMAZIONE PROFESSIONALE

In relazione alla continua evoluzione delle tecniche lavorative ed ai mutamenti dei processi industriali, le parti confermano il ruolo primario della formazione professionale e riconoscono la necessità di dare impulso alla istruzione professionale come mezzo essenziale per la formazione delle maestranze del settore.

A tal fine le parti si impegnano a curare l'attuazione pratica di tale principio, mediante la costituzione dell'Ente per la Formazione Professionale e a formulare un progetto di formazione individuando i seguenti momenti formativi specifici, ritenuti di fondamentale importanza per il settore:

- 1) FORMAZIONE D'INGRESSO: formazione professionale per profili particolari indirizzata specificatamente a giovani che hanno terminato gli obblighi scolastici ed intendono avvicinarsi al mondo del lavoro con una preparazione formativa specifica (STAGE, ecc.);
- 2) FORMAZIONE IN ITINERE: formazione rivolta ai lavoratori in contratto di apprendistato;
- 3) FORMAZIONE CONTINUA: formazione indirizzata a tutti i dipendenti del settore per un continuo aggiornamento e riqualificazione;
- 4) FORMAZIONE SPECIALISTICA: formazione per giovani disoccupati mirata all'acquisizione di particolari specializzazioni che possano facilitare l'ingresso nel settore.

Per il raggiungimento dei suddetti obiettivi in attesa della costituzione dell'Ente per la Formazione Professionale si conviene di utilizzare Enti di Formazione costituiti dalle parti, attraverso apposite convenzioni.

Considerato che la formazione continua e l'aggiornamento delle risorse umane rappresenta per il settore un fattore competitivo e di primaria importanza, le parti si impegnano a promuovere lo storno della quota

del contributo dello 0,30%, attualmente versato all'INPS, al Fondo Interprofessionale FONDIMPRESA. Ciò al fine di aumentare il monte ore destinato alla formazione continua dei dipendenti.

## Articolo 5

### AMBIENTE ED INIZIATIVE ANTINFORTUNISTICHE

La situazione ambientale ed infortunistica del settore richiede una particolare attenzione circa le iniziative da adottare in materia di prevenzione.

A tal fine, anche alla luce delle disposizioni dei D. Lgs. 81/08 e successive modifiche ed integrazioni, della direttiva cave, risulta necessario il confronto permanente fra le parti allo scopo di trovare soluzioni sulle seguenti tematiche:

- innovazioni tecnologiche di prevenzione da utilizzare nelle aziende del settore;
- definizione, a carattere aziendale, di iniziative che tengano conto delle innovazioni tecniche di prevenzione da realizzare, ivi compresa una più rispondente sistemazione delle strutture igienico-logistiche per i lavoratori;
- porre in atto iniziative comuni atte a risolvere il problema di un valido servizio di soccorso nelle cave, in particolare le parti si impegnano ad interessare le amministrazioni competenti al fine di realizzare un'ideale ed adeguata segnaletica stradale che consenta ai mezzi di soccorso di raggiungere con facilità i vari siti in caso di emergenza. In particolare, per quanto riguarda le strade (nazionali, provinciali o comunali) di accesso agli stabilimenti produttivi, le parti si faranno parte diligente per sollecitare le opportune e periodiche manutenzioni da parte degli Enti preposti.

Le parti si impegnano a realizzare un apposito protocollo con l'ASL di competenza allo scopo di mappare e definire i luoghi al fine di ottimizzare i tempi di intervento di Pronto Soccorso.

## Articolo 6

### ANTICIPAZIONI INDENNITÀ INFORTUNIO

Si fa espresso riferimento a quanto previsto dall'art. 74 del C.C.N.L. 24/5/2010 rinnovato con Accordo del 3/5/2013 e successivi che di seguito si riporta:

“L'azienda, nel caso in cui il lavoratore si infortuni corrisponderà, sotto forma di anticipo, il 100% di quanto al lavoratore stesso spetta dall'Istituto competente a titolo di indennità di infortunio.

Tale disponibilità è comunque subordinata al verificarsi, inscindibilmente, di tutte le seguenti condizioni:

- rilascio da parte di tutti i lavoratori operai di deleghe individuali, redatte per l'INAIL secondo le modalità che saranno indicate dall'istituto stesso, che autorizzino il citato Ente a corrispondere direttamente all'azienda le somme spettanti ai suddetti lavoratori a titolo di indennità di infortunio;
- esenzione dall'assoggettamento a contributi previdenziali di quanto anticipato dall'azienda per conto dell'Istituto previdenziale;
- impegno da parte dell'Istituto previdenziale a versare all'azienda l'ammontare dell'indennità a proprio carico per tutti i casi per i quali sia già intervenuta la chiusura della pratica, con contestuale garanzia di rimborso delle somme in parola entro e non oltre 90 giorni dalla chiusura della pratica stessa.

Resta comunque inteso che, ove si verificano le condizioni di cui sopra, l'inizio delle suddette anticipazioni è subordinato al perfezionamento formale degli accordi con l'Istituto previdenziale, nonché ai tempi tecnici occorrenti all'azienda per il rifacimento dei programmi di elaborazione e all'Istituto

previdenziale per l'attuazione della nuova procedura.

Nel caso si dia corso all'anticipazione, l'azienda si rivarrà nei confronti del lavoratore delle quote anticipate per conto dell'Istituto sopra citato, qualora le erogazioni da parte dell'Istituto stesso vengano a mancare per qualsiasi motivo per inadempienza del lavoratore medesimo.

Resta chiarito tra le parti che, ove le indennità erogate dall'Istituto assicuratore INAIL risultassero superiori a quanto i lavoratori infortunati avrebbero percepito nel periodo di assenza, ai lavoratori interessati saranno restituiti dalle aziende gli importi come sopra eccedenti, una volta che l'Istituto stesso avrà operato i relativi rimborsi.

### **DICHIARAZIONE A VERBALE**

Le parti si impegnano, anche nell'ambito della legge 833/1978, ad operare congiuntamente nelle sedi competenti al fine di individuare soluzioni che permettano alle aziende di conguagliare le somme anticipate dalle stesse ai lavoratori in caso di infortunio, con quelle di competenza dell'Istituto preposto all'assistenza infortunistica.

#### **Articolo 7**

#### **GARANZIA DEL SALARIO**

In caso di sospensione dell'attività lavorativa determinata da eventi imprevedibili, le aziende anticiperanno il corrispondente dovuto da parte dell'INPS.

#### **Articolo 8**

#### **FERIE**

Si definisce che le ferie verranno godute dai lavoratori con le seguenti modalità:

- 3 settimane nel mese di agosto;
- 1 settimana nel mese di dicembre.

Altre modalità potranno essere concordate tra RSU/RSA e in assenza dalle Organizzazione Sindacali Provinciali e azienda.

#### **Articolo 9**

#### **FESTIVITÀ SOPPRESSE**

Le giornate di festività soppresse potranno essere godute dai lavoratori o in modo continuativo o con permessi individuali, compatibilmente con le esigenze tecnico - organizzative aziendali.

#### **Articolo 10**

#### **INDUMENTI DI LAVORO**

A tutti i lavoratori all'atto dell'assunzione e superato il periodo di prova, verranno dati in dotazione gratuita individuale dall'azienda i seguenti indumenti di lavoro:

- 1 paio di calzature estive e 1 paio invernali; 1 paio di stivali in sostituzione di un paio di scarpe per svolgere la mansione prevista;
- Guanti e pettorine, ove necessarie;
- nr. 2 tute o pantalone e giubbotto.

Le aziende annualmente provvederanno alla loro sostituzione gratuita.

## Articolo 11

### PERMESSI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI

Si richiama integralmente l'art. 20 – *Congedi* del vigente CCNL e dalle norme vigenti.

## Articolo 12

### DIRITTO ALLO STUDIO

Si richiama integralmente l'art. 49 – *Facilitazioni per lavoratori studenti* – del vigente CCNL.

## Articolo 13

### 14<sup>a</sup> MENSILITÀ

Le aziende corrisponderanno una 14<sup>a</sup> mensilità, con gli stessi criteri della 13<sup>a</sup>, pari alla retribuzione mensile percepita dal lavoratore. La corresponsione di tale mensilità avverrà con lo stipendio del mese di luglio di ogni anno e calcolata esclusivamente sulle seguenti voci: Paga Base – Contingenza – EDR - Indennità Speciale Cavatori.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi di 14<sup>a</sup> mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

## Articolo 14

### Welfare

A decorrere dal 2020 le aziende erogheranno a tutti i lavoratori in servizio degli emolumenti in natura sotto forma di buoni carburante per un importo complessivo di €. 258,00 (duecentocinquantotto/00) annui. I predetti strumenti di welfare verranno erogati ogni anno nel mese di Dicembre e riportati nella voce statistiche del cedolino paga. I buoni carburante restano esclusi dal regime fiscale e contributivo, così come previsto dall'art. 51, comma 3 del TUIR.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi del predetto benefit quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

## Articolo 15

### BUONI PASTO ELETTRONICI

Le parti concordano che, a decorrere dal 01 giugno 2024 le aziende operanti nel settore lapideo erogheranno un Buono Pasto Elettronico pari a Euro 6,50 (tetto massimo giornaliero, comprensivo di eventuali straordinari) per ciascun dipendente per ciascuna giornata di effettiva presenza. Tale strumento assorbe fino a concorrenza eventuali trattamenti già erogati aziendali allo stesso titolo.

Nel caso di presenza parziale in azienda rispetto all'orario giornaliero saranno erogate al lavoratore tante quote orarie del Buono Pasto Elettronico quante sono le ore di effettiva presenza nella giornata.

Le parti stabiliscono che, onde favorire il passaggio al nuovo sistema di erogazione della mensa attraverso i buoni pasto elettronici, è necessario concedere alle aziende il tempo tecnico per stipulare le apposite convenzioni e i contratti necessari all'accesso ai servizi di acquisto dei buoni pasto elettronici, oltre che di dotarsi delle carte elettroniche da consegnare a ciascun dipendente. Pertanto, vista tale esigenza di carattere tecnico-organizzativo, anche al fine di prevenire eventuali situazioni iniziali di non omogenea applicazione del presente contratto, solo ed esclusivamente per il mese di maggio 2024, le aziende continueranno a corrispondere l'indennità sostitutiva della mensa per le aziende operanti nel settore lapideo così come stabilita nel precedente contratto, pari a Euro 5,29 per ciascun dipendente per ciascuna giornata di effettiva

presenza. Tale indennità assorbe fino a concorrenza eventuali trattamenti già erogati aziendali allo stesso titolo. Nel caso di presenza parziale in azienda rispetto all'orario giornaliero saranno erogate al lavoratore tante quote orarie dell'indennità di mensa quante sono le ore di effettiva presenza nella giornata, fermo restando il tetto massimo di Euro 5,29 giornalieri.

### Articolo 16

#### PREMIO DI ASSIDUITA' LAVORATIVA

A decorrere dalla retribuzione relativa al mese di maggio 2024 viene riconosciuto un aumento lordo del Premio di Assiduità Lavorativa parametrato sul Livello C di:

- €. 37 lordi per il periodo dal 01.05.2024 al 30.04.2025;
- €. 47 lordi per il periodo dal 01.05.2025 al 30.04.2026;
- €. 57 lordi per il periodo dal 01.05.2026 al 30.04.2027.

Pertanto le nuove tabelle saranno così riformulate:

#### dal 01.05.2024 al 30.04.2025

Livelli	Parametro	Premio Assiduità Lavorativa Importi Mensili *	Premio Assiduità Lavorativa - Importi Giornalieri
AS	200	€ 382,35	17,38
A	184	€ 351,76	15,99
B	150	€ 286,76	13,03
CS	144	€ 275,29	12,51
C	136	€ 260,00	11,82
D	128	€ 244,71	11,12
E	118	€ 225,59	10,25
F	100	€ 191,18	8,69

\*nel caso di 22 giornate lavorate nel mese

#### dal 01.05.2025 al 30.04.2026

Livelli	Parametro	Premio Assiduità Lavorativa Importi Mensili *	Premio Assiduità Lavorativa - Importi Giornalieri
AS	200	€ 397,06	18,05
A	184	€ 365,29	16,60
B	150	€ 297,79	13,54
CS	144	€ 285,88	12,99
C	136	€ 270,00	12,27
D	128	€ 254,12	11,55
E	118	€ 234,26	10,65
F	100	€ 198,53	9,02

\*nel caso di 22 giornate lavorate nel mese

dal 01.05.2026 al 30.04.2027

Livelli	Parametro	Premio Assiduità Lavorativa Mensili *	Assiduità Importi	Premio Assiduità Lavorativa Giornalieri	Assiduità Importi
AS	200	€ 411,76		18,72	
A	184	€ 378,82		17,22	
B	150	€ 308,82		14,04	
CS	144	€ 296,47		13,48	
C	136	€ 280,00		12,73	
D	128	€ 263,53		11,98	
E	118	€ 242,94		11,04	
F	100	€ 205,88		9,36	

\*nel caso di 22 giornate lavorate nel mese

Le modalità di calcolo vengono determinate nei seguenti termini:

per ciascun lavoratore, avente rapporto di lavoro subordinato, l'importo del premio sarà quantificato sulla scorta del numero di giornate di effettiva prestazione lavorativa di almeno 4 ore e, in caso di lavoratori part-time, per almeno il 50% dell'orario contrattuale giornaliero applicato. Ogni giornata non lavorata per qualsivoglia motivazione (es: ferie, permessi, cassa integrazione per maltempo o per altre causali, infortuni, malattia) o lavorata per meno di 4 ore (o nel caso di part-time per meno del 50% dell'orario contrattuale giornaliero applicato al lavoratore) non dà diritto alla quota giornaliera del predetto premio. Si precisa che in caso di raggiungimento di almeno 4 ore di prestazione di lavoro nella giornata, il premio verrà erogato per l'intera quota giornaliera.

Nel caso di part-time lavorato per almeno il 50% dell'orario contrattuale giornaliero il premio di assiduità lavorativa sarà pari allo stesso trattamento economico e normativo degli altri lavoratori del proprio livello di inquadramento, ma riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa.

Il Premio di Assiduità Lavorativa non ha alcuna influenza su qualsiasi elemento retributivo presente e futuro, diretto o indiretto, essendosene tenuto conto nella determinazione del suo ammontare. In particolare le parti ne escludono l'influenza sul calcolo: retribuzione globale di fatto, tredicesima, quattordicesima mensilità ferie, festività, rol, maggiorazioni e comunque sul calcolo di qualsiasi istituto contrattuale.

In deroga alle esclusioni anzidette, si precisa che il Premio di Assiduità Lavorativa è incluso nel calcolo del TFR.

Inoltre il predetto premio è incluso, nella misura del 60% del suo importo mensile così come indicato nella tabella precedente, al fine della determinazione dell'Indennità Speciale Cavatori.

#### Articolo 17

#### NORMA TRANSITORIA - UNA TANTUM

Ai lavoratori assunti a tempo indeterminato alla data del 01 maggio 2024 e con un'anzianità aziendale di almeno 12 mesi è corrisposto un importo forfetario di euro 250 lordi. Per i lavoratori assunti a tempo indeterminato alla data del 01 maggio 2024 ma con un'anzianità aziendale inferiore ai 12 mesi l'importo dell'Una Tantum verrà riproporzionato in quote mensili. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero. L'importo dell'Una Tantum, non ripetibile e legato alla sola sottoscrizione del presente contratto, è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione, diretta e indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi. Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 cod. civ., l'Una Tantum è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Il suddetto importo verrà erogato con le competenze di retribuzione del mese di Agosto 2024 ovvero, nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro, all'atto della liquidazione delle competenze.

**Articolo 18**  
**ORARIO DI LAVORO**

Considerata l'esposizione dei lavoratori durante il periodo estivo a situazioni atmosferiche di elevate temperature, le parti stabiliscono che eventuali variazioni dell'orario di lavoro potranno essere concordate a livello aziendale, sempre nell'osservanza della legislazione vigente in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

**Articolo 19**  
**DECORRENZA E DURATA**

Il presente accordo decorre dal 01 maggio 2024 per la durata di anni tre.

Sabina Tangu  
Maffeo  
Roberto  
Beatrice Stella  
Cristina  
Luca  
Maurizio  
Roberto

Antonio  
Luca  
Roberto  
CONFINDUSTRIA  
FOGGIA