

**Contratto provinciale di
lavoro 2014
integrativo
all'Accordo 3 maggio 2013 di rinnovo del
C.C.N.L del 24 maggio 2010**

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

tra

SEZIONE LAPIDEI
Confindustria Foggia - Associazione degli Industriali di
Capitanata

e

FeNEAL UIL - FILCA CISL - FILLEA CGIL
della provincia di Foggia

PREMESSA

Le parti, con la stipula del presente accordo di rinnovo del C.I.P.L. del settore lapideo, 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.

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

La concentrazione produttiva nelle predette aree, 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.

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 pro-

fessionale, 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.

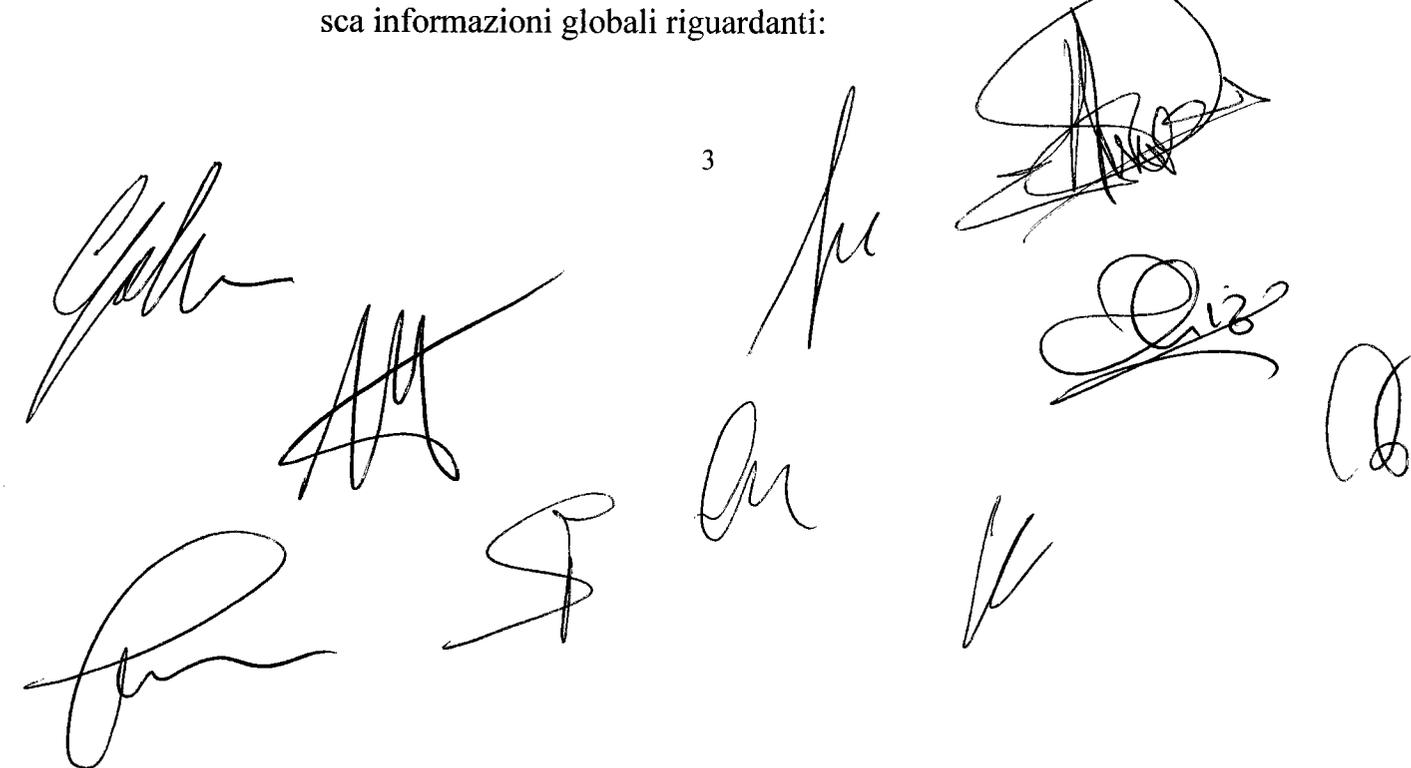


Articolo -

**INFORMAZIONE
INVESTIMENTI ED OCCUPAZIONE**

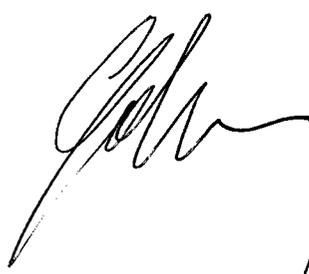
In considerazione dell'attuale struttura del settore in Capitanata si ritiene necessario costituire un Osservatorio che, attraverso incontri semestrali, tra la Sezione Marmi dell'Assindustria di Capitanata e FENEAL-FILCA e FILLEA provinciali fornisca informazioni globali riguardanti:

3

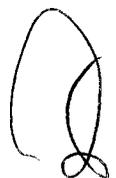
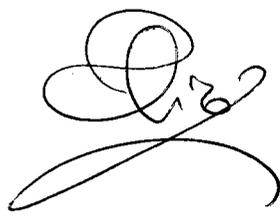
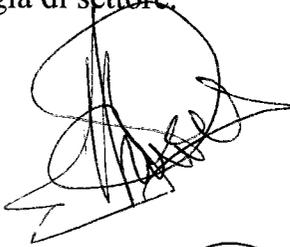


- a) strutture produttive;
- b) prospettive produttive;
- c) programmi di investimenti relativi a nuovi insediamenti produttivi, ampliamenti e trasformazioni di quelli esistenti con le prevedibili implicazioni sui livelli occupazionali, sulle professionalità e sulle condizioni ambientali ed ecologiche;
- 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.

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.



4



**Articolo -
REGIONE PUGLIA**

Le parti concordano di promuovere le opportune iniziative presso la Regione Puglia 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.

**Articolo -
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.

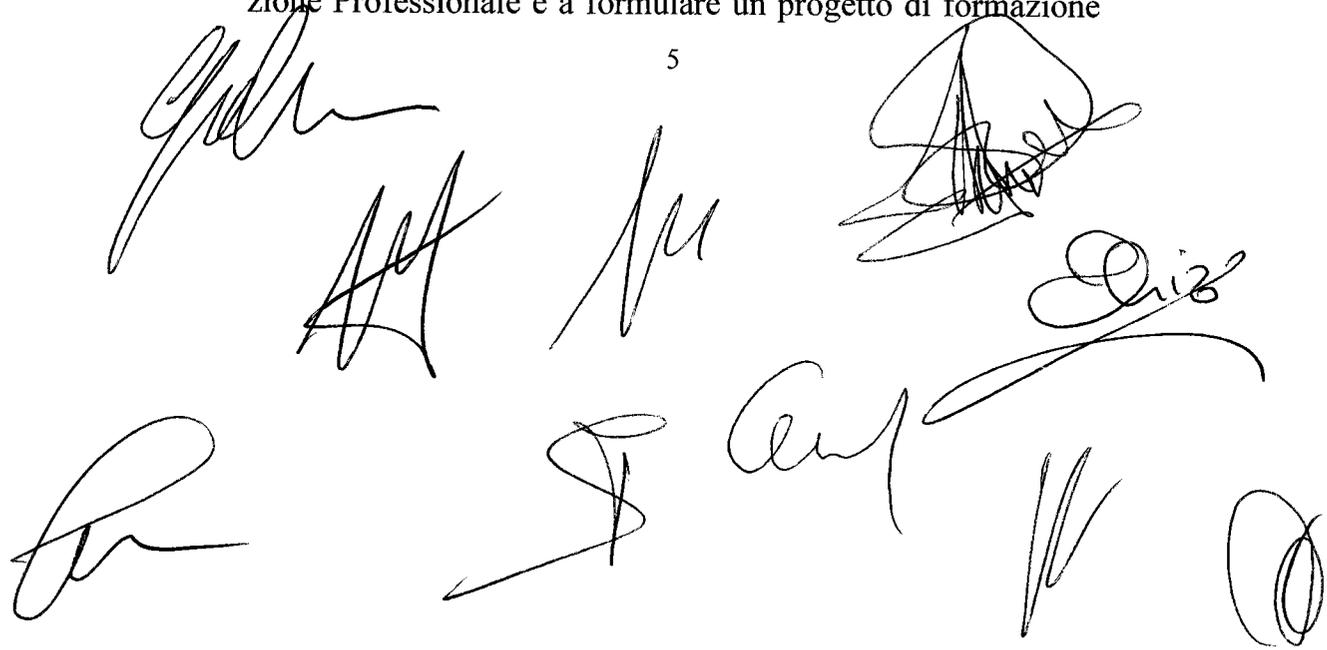
**Articolo -
OCCUPAZIONE E FORMAZIONE PROFESSIONALE**

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



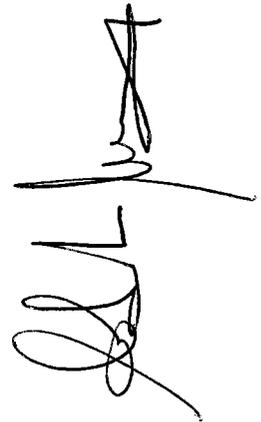
5



dipendenti di aziende esercenti l'attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei, cave e frantumazione di inerti
individuando i seguenti momenti formativi specifici, ritenuti di fondamentale importanza per il settore:

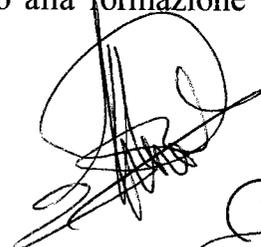
- 1) FORMAZIONE D'INGRESSO: formazione professionale per profili particolari indirizzata specificatamente a giovani che hanno terminato gli obblighi scolastici ed intendono avvicinarsi al mondo del lavoro con una preparazione formativa specifica (STAGE, ecc.);
- 2) FORMAZIONE IN ITINERE: formazione rivolta ai lavoratori in contratto di formazione - lavoro o in 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.
- 5) 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 concordano di stornare la 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.



6

Articolo -

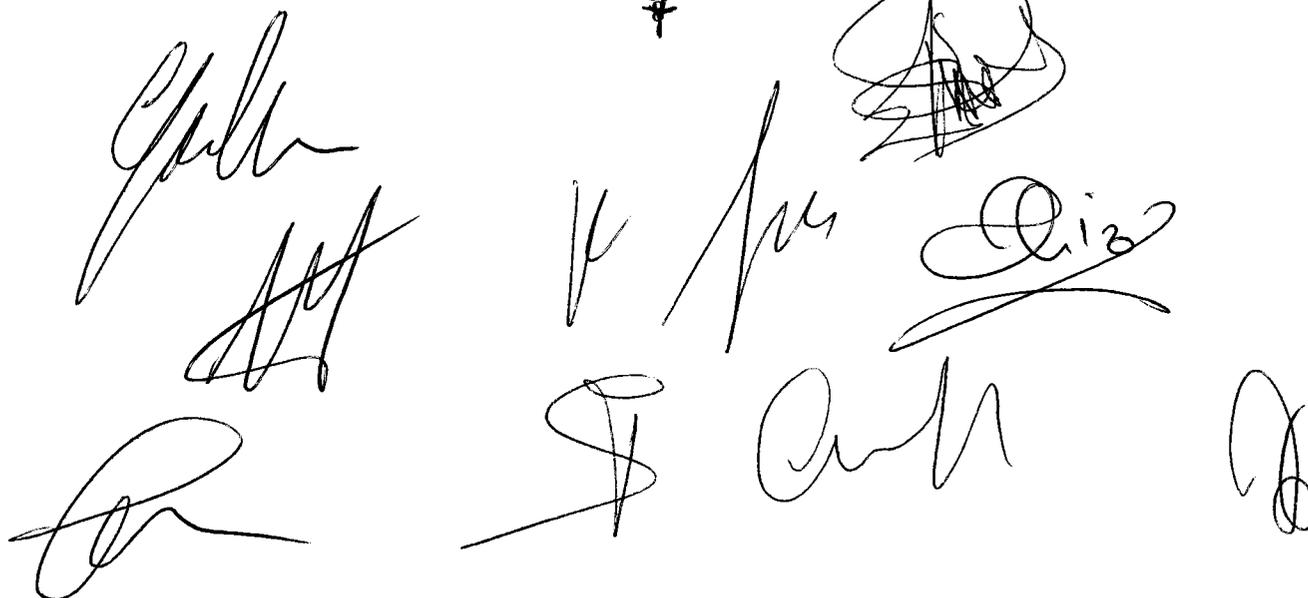
**AMBIENTE ED INIZIATIVE
ANTINFORTUNISTICHE**

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;
- definizione di programmi di bonifica ambientale del settore da affrontare tra Associazione Industriali - Sezione Marmi e FENEAL FILCA e FILLEA provinciali;
- 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 locali e provinciali al fine di realizzare un'adeguata segnaletica stradale che consenta ai mezzi di soccorso di raggiungere con facilità i vari siti in caso di emergenza.

L'Associazione degli Industriali - Sezione Marmi - dichiara a verbale che realizzerà indagini nel settore rivolte ad accertare ed a rimuovere le eventuali cause di nocività dell'ambiente di



The bottom section of the document contains several handwritten signatures and initials. On the right side, there are two distinct signatures. Below these, there are several sets of initials and signatures, including a large signature that appears to be 'Liz' and another that looks like 'C. A. M.'. There are also some smaller, less legible marks and initials scattered across the bottom half of the page.

Articolo -

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 che di seguito si riporta:

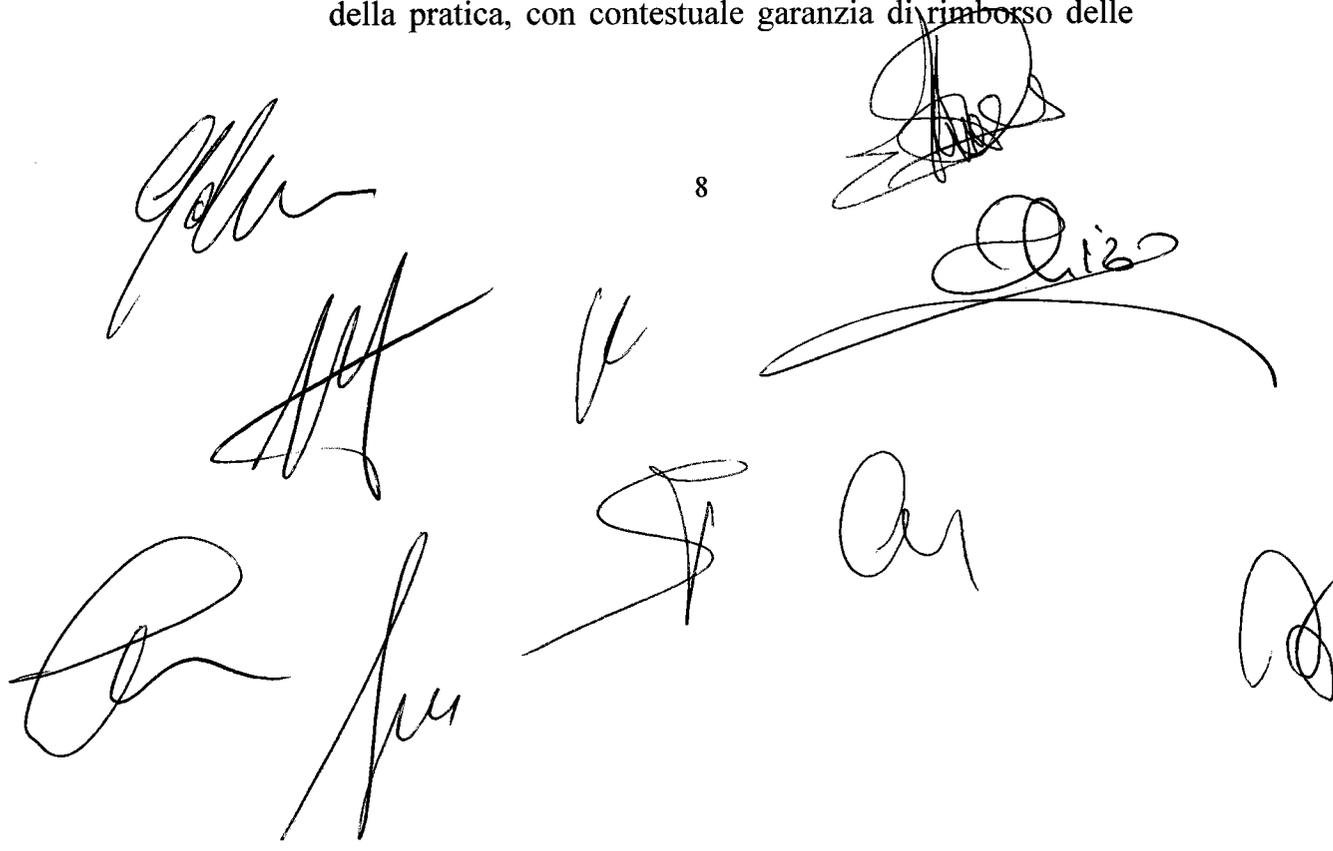
“L'azienda, nel caso in cui il lavoratore si infortuni corrisponderà, sotto forma di anticipo, il 100% di quanto al lavoratore stesso spetta dall'Istituto competente a titolo di indennità di infortunio.

Tale disponibilità é comunque subordinata al verificarsi, indiscindibilmente, 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



8



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 é 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.

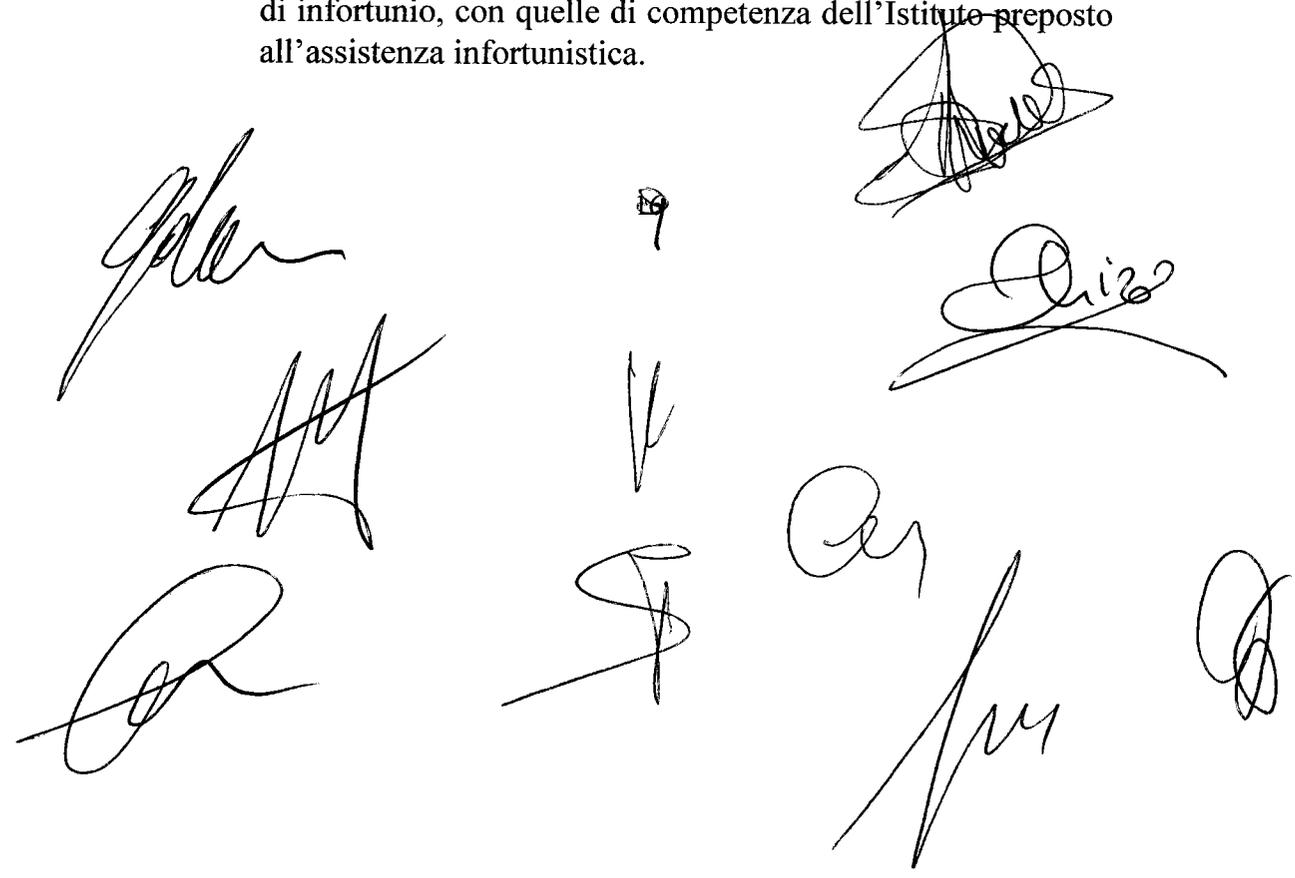
Nel caso si dia corso all'anticipazione, l'azienda si rivarrà nei confronti del lavoratore delle quote anticipate per conto dell'Istituto sopra citato, qualora le erogazioni da parte dell'Istituto stesso vengano a mancare per qualsiasi motivo per inadempienza del lavoratore medesimo.

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 -

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 -

FERIE

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

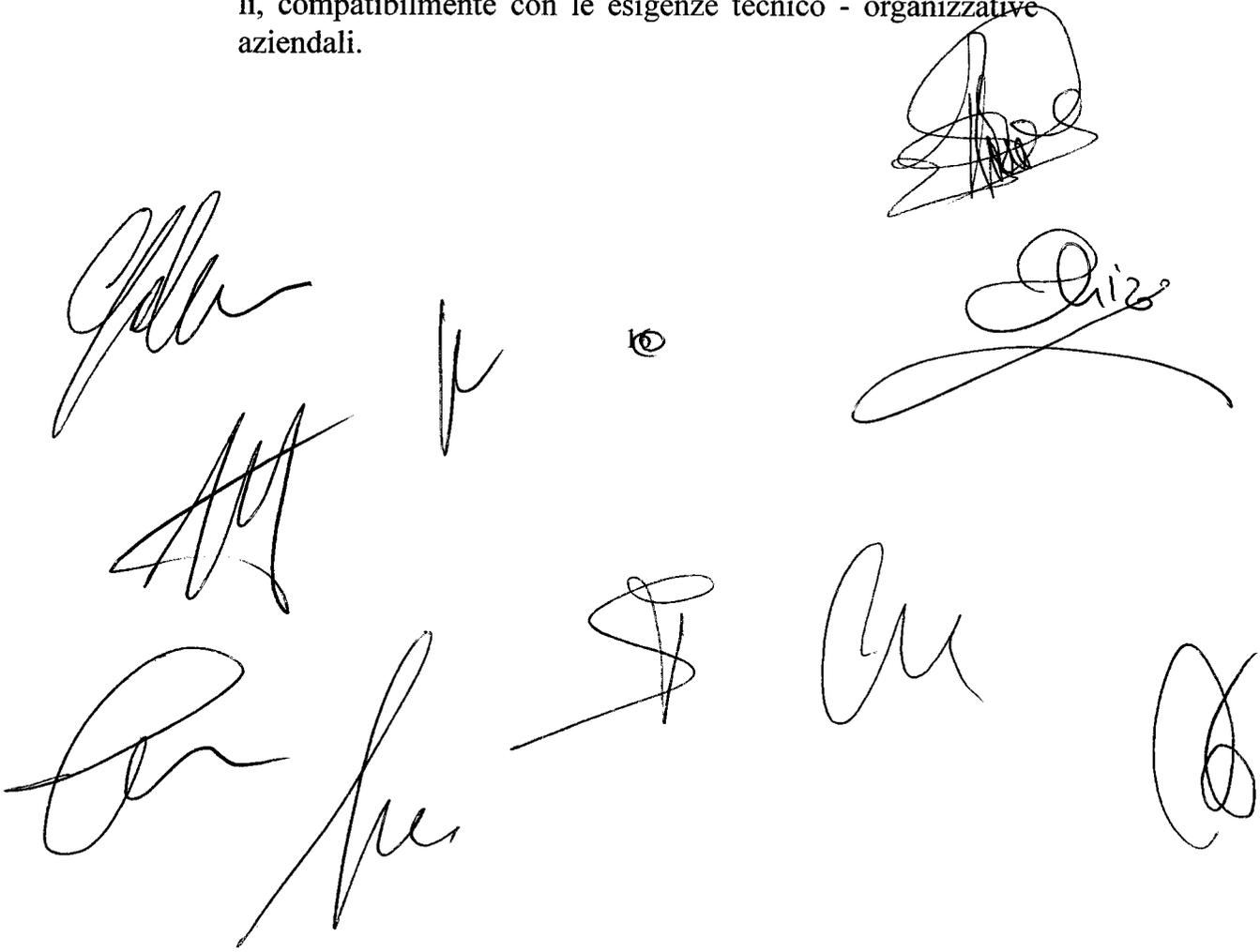
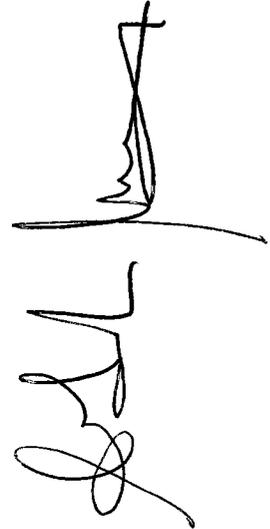
- 3 settimane nel mese di agosto;
- 1 settimana nel mese di dicembre.

Altre modalità potranno essere concordate tra RSU e azienda.

Articolo -

FESTIVITÀ SOPPRESSE

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



Articolo -

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 a scelta del lavoratore;
- guanti;
- nr. 2 tute o pantalone e giubbotto.

Le aziende annualmente provvederanno alla loro sostituzione gratuita.

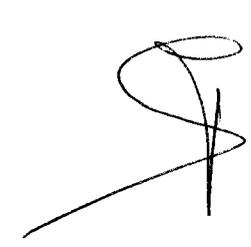
Articolo -

PERMESSI PER EVENTI E CAUSE PARTICOLARI

Si richiama integralmente l'art. 20 - congedi del vigente Accordo di Rinnovo del 03.05.2013



16



Art -

DIRITTO ALLO STUDIO

Si richiama integralmente l'art. 49 - Facilitazioni per lavoratori studenti - del vigente Accordo 03.05.2013

Articolo -

MENSILITÀ

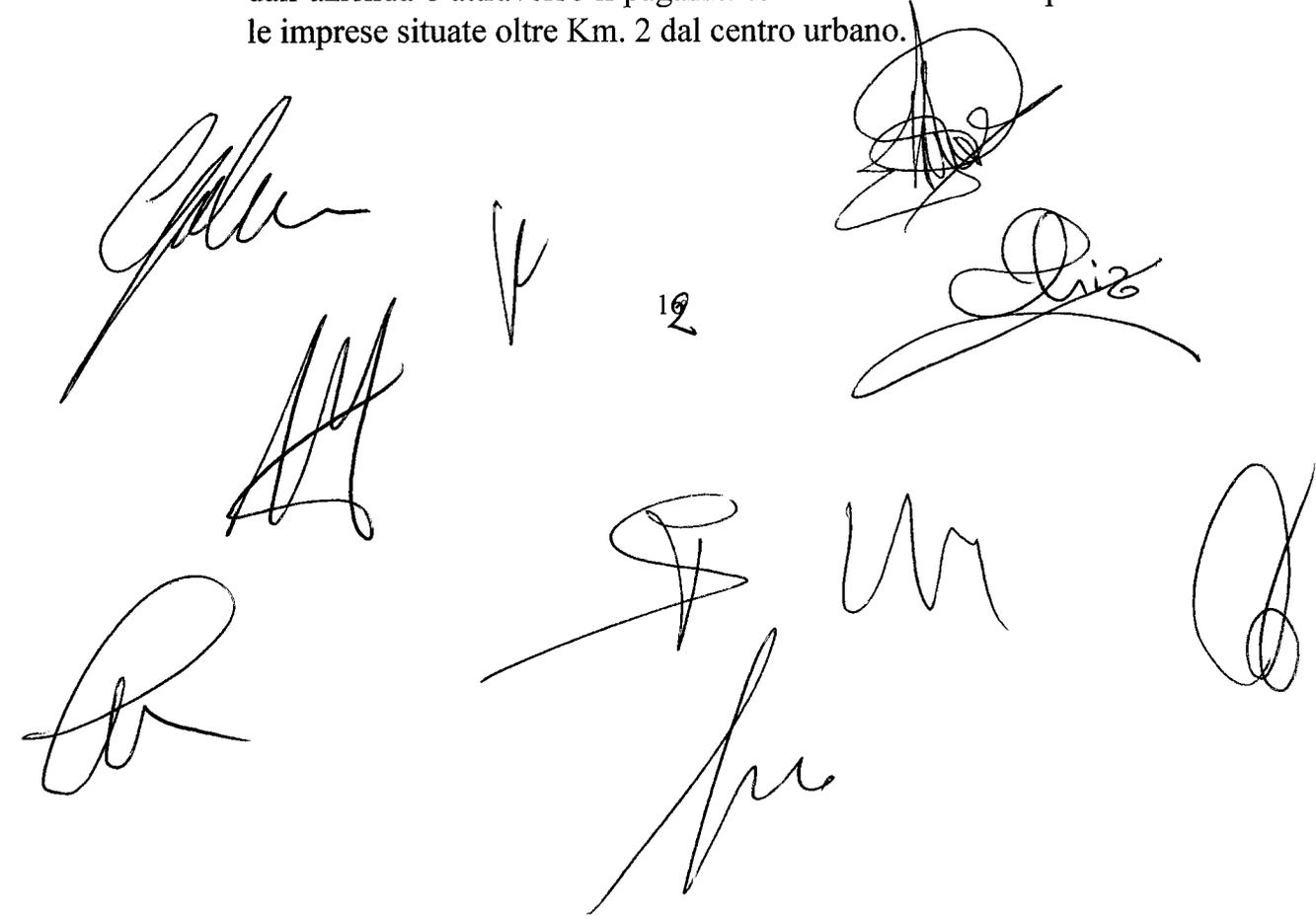
Le aziende corrisponderanno una 14^a mensilità, con gli stessi criteri della 13^a, pari alla retribuzione mensile percepita dal lavoratore. La corresponsione di tale mensilità avverrà con lo stipendio del mese di luglio di ogni anno.

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

Articolo -

TRASPORTO

Si riconosce il servizio del trasporto a tutti i lavoratori dipendenti o attraverso l'utilizzo del mezzo messo a disposizione dall'azienda o attraverso il pagamento dell'abbonamento per le imprese situate oltre Km. 2 dal centro urbano.



12

Lo stesso trattamento viene riservato anche ai lavoratori residenti in Comuni diversi da quello del posto di lavoro.

Agli stessi sarà corrisposto il costo dell'abbonamento della tratta Poggio Imperiale - Apricena.

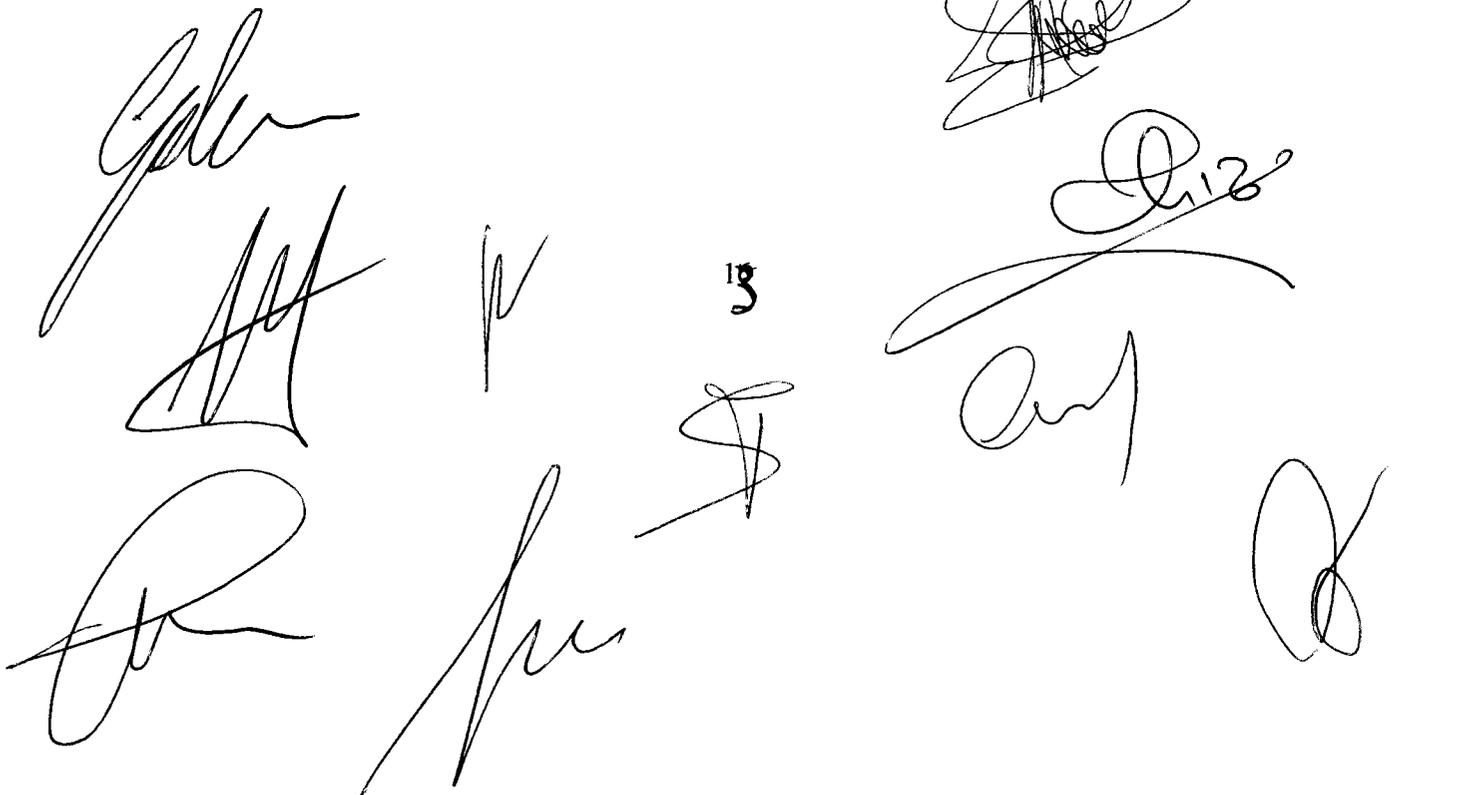
**Articolo -
MENSA**

A decorrere dal 1.07.2014, l'indennità sostitutiva della mensa per le aziende operanti nel settore lapideo sarà pari a Euro 4,75 per ciascun dipendente per ciascuna giornata di effettiva presenza. Tale indennità assorbe fino a concorrenza eventuali trattamenti già erogati aziendali allo stesso titolo.

Detta indennità subirà inoltre le seguenti variazioni:

- dal 1.07.2015 al 30.06.2016 l'indennità sostitutiva della mensa sarà pari ad Euro 4,80;
- dal 1.07.2016 al 30.06.2017 l'indennità sostitutiva della mensa sarà pari ad Euro 4,85.

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.

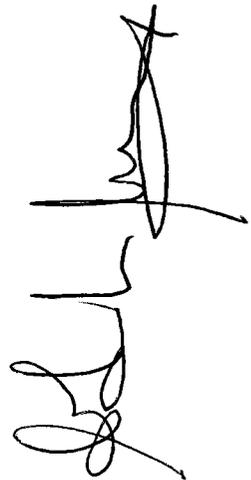


The bottom half of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left side, there are three large, stylized signatures. In the center, there are several smaller initials and a small number '13'. On the right side, there are two more large signatures, one of which appears to be 'D.12', and a small circular mark at the bottom right.

Il premio di risultato sarà erogato con acconti mensili, salvo verifica del raggiungimento dei risultati.

Il presente premio di risultato rispetta quanto previsto dalla L. 247/2007, dal D.M. 7.5.2008 e dal D.M. 14.02.2014 in materia di decontribuzione; lo stesso PDR è conforme a quanto previsto dall'art. 1 comma 481 legge 228/2012, dal DPCM 19 febbraio 2014, dall'Accordo Nazionale Confindustria- CGIL - CISL e UIL del 15 maggio 2014 e dall'Accordo Territoriale del 20.05.2014 in tema di detassazione.

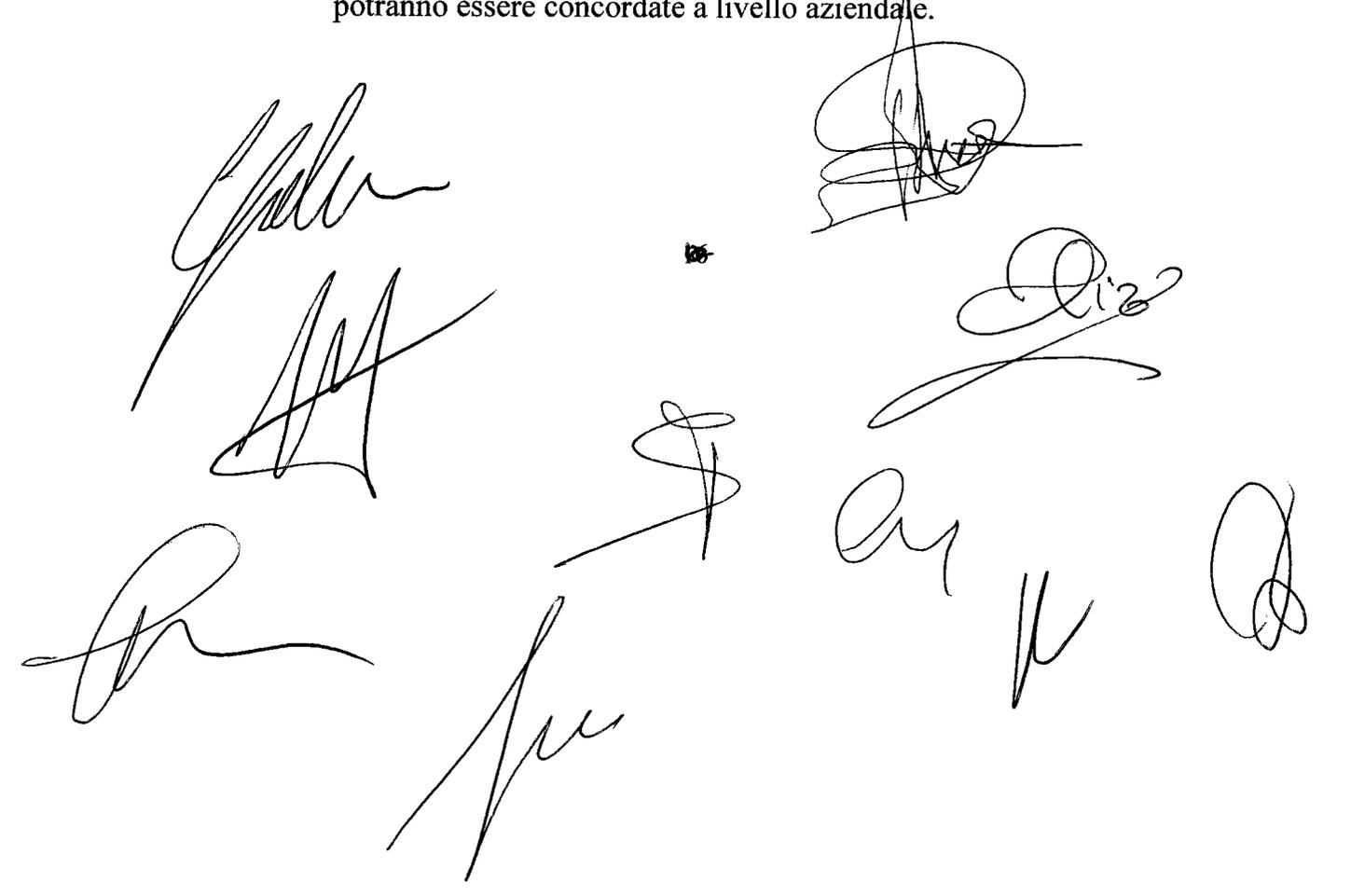
Le parti si incontreranno entro il mese di dicembre di ogni anno, per tutta la durata del contratto integrativo per una verifica di tutti gli indicatori sopra riportati o di altri che ne venissero successivamente individuati al fine della conferma del premio di risultato stesso.



Articolo -

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.



Articolo -

PREMIO DI RISULTATO

Si premette che dall'entrata in vigore del CCNL del 24.10.94, non trova più applicazione la disciplina del premio di produzione, di cui all'art. 16 del CCNL 19.12.1990, e l'indennità sostitutiva ivi citata resta definitivamente fissata negli importi in essere al 31 agosto 1994 ai fini della retribuzione dei lavoratori. Per quanto sopra, gli importi del premio di produzione attualmente in vigore restano consolidati nelle cifre previste nel Contratto Integrativo Provinciale del 20.12.1989 che vengono di seguito confermati.

Il premio di risultato, in attuazione dell'art. 24 del CCNL 24.05.2010 e dell'art 24 dell'Accordo di Rinnovo 03.05.2013, viene determinato con riferimento ai seguenti parametri, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa:

- incremento della qualità del materiale prodotto;
- volumi produttivi di materiale esportato.

Il premio di risultato, viene stabilito su base annua nei seguenti importi:

	Cave e Segherie	Inerti
anno 2014	Euro 665,8	Euro 595,8
anno 2015	Euro 679	Euro 609
anno 2016	Euro 692,2	Euro 622,2



ART.
DECORRENZA E DURATA
IL PRESENTE ACCORDO DECORRE DAL 1-7-2014 FINO AL
30-06-2017

IPTESI ACCORDO DI RINNOVO DELLA PARTE ECONOMICA CONTRATTO INTEGRATIVO LAPIDEI
30-giu-14

ANNO	MENSA	PDR	TOTALI ANNUI
1°	€. 1,30 X 22 (giorni mensili) x 11 (mesi)= €.314,6	€. 9,9 x 12 (mesi)= €. 118,8	€. 433,4
2°	€. 1,35 X 22 (giorni mensili) x 11 (mesi)= €.326,7	€. 11 x 12 (mesi)= €. 132	€. 458,7
3°	€. 1,40 X 22 (giorni mensili) x 11 (mesi)= €.338,8	€. 12,1 x 12 (mesi)= €. 145,2	€. 484

