

C.c.p.l. marmo e pietre ornamentali della provincia di Lucca

Testo completo delle
disposizioni contrattuali vigenti
nella provincia di Lucca
per il settore marmo e pietre ornamentali

Lucca – settembre 2014

** Note 2015 (in blu corsivo)*

VERBALE DI RIUNIONE

Il giorno ~~2014~~ **2015** presso la sede dell'Associazione degli Industriali della provincia di Lucca si sono incontrati:
l'Associazione degli Industriali della provincia di Lucca, rappresentata dal dr. Simone Mori,
Feneal-Uil, rappresentata dal Segretario provinciale Sig. Amedeo Guidagli,
Filca-Cisl, rappresentata dal Segretario provinciale Sig. Giacomo Bondielli,
Fillea-Cgil, rappresentata dal Segretario provinciale Sig. Leonardo Quadrelli.

In adempimento a quanto convenuto, è stato predisposto il testo unico del C.c.p.l. provinciale per il comparto marmo e pietre ornamentali, in allegato, nel quale sono state riportate tutte le normative in vigore a livello provinciale per tale comparto, con riferimento anche agli accordi sottoscritti in precedenza.

Letto, approvato e sottoscritto.

p. ASSOCIAZIONE INDUSTRIALI LUCCA

p. FENEAL-UIL

p. FILCA-CISL

p. FILLEA-CGIL

Art. 1 - Sistema di relazioni sindacali

Le parti, ferma restando l'autonomia e le prerogative imprenditoriali e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e nella consapevolezza dell'importanza di relazioni industriali partecipate, confermano la opportunità di informarsi reciprocamente e scambiarsi valutazioni sulle tematiche suscettibili di incidere sensibilmente sulla situazione complessiva del settore sia in termini di occasioni positive e di sviluppo che di fattori di criticità.

A tal fine opererà l'Osservatorio Provinciale Lapideo, composto da 8 componenti, di cui 4 designati dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori e 4 dall'Associazione Industriali, con lo scopo di fornire valutazioni e indicazioni in particolare su:

- andamento del mercato e prospettive produttive del settore, con eventuali articolazioni riguardanti i comparti più significativi, e l'andamento dell'occupazione;
- censimento aziende, valutazione nuove forme strutturali e di aggregazione delle stesse e riflessi sulla occupazione, utilizzo degli appalti;
- evoluzione legislativa, in particolare a livello regionale, per le materie di interesse del comparto e per l'attività estrattiva;
- mercato del lavoro, con monitoraggio dell'andamento della domanda e offerta di lavoro, ricerca ed innovazioni di prodotto, "qualità", produttività e costo del lavoro;
- formazione professionale;
- problemi urbanistici e ambientali;
- ambiente e sicurezza e sistemi di soccorso;
- assunzione dei dati provinciali sugli orari di fatto;
- monitoraggio dei consumi energetici relativi al settore;
- sviluppo sostenibile e responsabilità sociale d'impresa, con particolare riferimento ai quantitativi estratti e lavorati fuori e nel Distretto, al fine di esaminare lo sviluppo della filiera;
- effettuare studi e ricerche sull'andamento del settore, con particolare riferimento alle problematiche delle attività di cava e dell'andamento del mercato, specialmente interno.

A seguito della costituzione del Comitato Paritetico Nazionale (CPNL), l'attività dell'Osservatorio provinciale verrà coordinata con quella del CPNL, attraverso scambi di notizie esperienze e conoscenze, al fine di fornire indicazioni di armonizzazione e per consentire la valutazione, in ambito territoriale, di comuni prospettive di portata nazionale su questioni di particolare rilevanza.

Analoghi rapporti di collaborazione, scambio e reciproco supporto saranno tenuti con il Distretto Interprovinciale Lapideo e con l'Osservatorio di Massa Carrara al fine di agevolare il raggiungimento dei reciproci obiettivi. A tal fine si prevedono due incontri all'anno con i predetti Organismi.

In materia di ambiente, sicurezza e sistemi di soccorso, particolare cura sarà rivolta alla diffusione dei risultati delle attività di ricerca e sperimentazione svolte dal CPM, sia a livello interprovinciale sia nazionale.

L'Osservatorio si riunirà con cadenza almeno trimestrale, o su richiesta di una delle parti, e alle riunioni potranno prendere parte tecnici ed esperti, qualificati nella materia da esaminare, indicati singolarmente dalle parti, della cui partecipazione l'Organizzazione invitante dovrà preavvertire tempestivamente le altre.

Al fine di acquisire i dati necessari per gli approfondimenti e le successive valutazioni e indicazioni, verranno stabiliti rapporti con gli Enti pubblici e privati che svolgono ricerche sul settore (I.M.M., Provincia, C.C.I.A.A., ecc.), eventualmente anche attraverso apposite convenzioni, per la raccolta, l'elaborazione e l'analisi di dati a livello provinciale, comprensoriale e nazionale.

Analoghi rapporti saranno tenuti con gli Istituti previdenziali, INPS e INAIL, e con le ASL, per la raccolta di dati aggregati relativi alla struttura delle aziende, agli addetti, all'andamento della cassa integrazione guadagni, degli infortuni sul lavoro e degli altri dati eventualmente elaborati dai predetti Enti.

Per lo svolgimento delle proprie funzioni l'Osservatorio Provinciale, in base a decisioni assunte all'unanimità, potrà attingere alle risorse del CPM e la rendicontazione delle eventuali spese sostenute per l'Osservatorio dovrà essere evidenziata nel bilancio del CPM. Potranno altresì essere utilizzate eventuali forme di finanziamento pubblico per progetti o iniziative.

Nota a verbale

La prima designazione avverrà entro un mese dalla sottoscrizione del presente accordo. Per ciascun componente potrà essere designato un membro supplente, che potrà partecipare alle riunioni in caso di impedimento del membro titolare.

Art. 2 - Comitato paritetico marmo

Tra l'Associazione degli Industriali e le Organizzazioni sindacali stipulanti è costituito il Comitato Paritetico Marmo (CPM) per lo studio dei problemi inerenti la prevenzione degli infortuni, la sicurezza nei luoghi di lavoro, la formazione antinfortunistica e le misure utili ad abbattere i fattori di rischio e di nocività.

Le disposizioni contrattuali di cui al presente Accordo in materia di CPM saranno operative per tutta la validità dell'Accordo medesimo. Successivamente tali disposizioni si considereranno automaticamente prorogate di anno in anno, nel caso in cui non vengano disdettate, con raccomandata A.R., almeno 60 giorni prima della scadenza dei singoli anni.

Il Comitato paritetico è composto da 8 membri, 4 dei quali saranno designati dall'Associazione Industriali, 2 dalla Fillea-Cgil, 1 dalla Filca-Cisl e 1 dalla Feneal-Uil. Per ciascun componente potrà essere designato un membro supplente, che potrà partecipare alle riunioni in caso di impedimento del membro titolare.

Le decisioni del Comitato saranno assunte all'unanimità.

Le attività del Comitato saranno finalizzate ai seguenti obiettivi:

- 1) Corsi di formazione di antinfortunistica e sicurezza per addetti al settore.
I corsi verranno organizzati definendo di volta in volta i criteri di gestione ed i supporti organizzativi necessari alla loro realizzazione.
Per la partecipazione e il trattamento economico si fa riferimento a quanto previsto dal decreto legislativo n. 81/2008, fermo restando che i corsi potranno essere tenuti anche il sabato.
Il trattamento economico per la partecipazione ad un corso è subordinato alla frequenza dell'intero corso.
Per la formazione dei lavoratori neoassunti si richiama quanto previsto in materia dal vigente C.c.n.l..
- 2) Ricerche relative ai fattori di nocività nell'ambiente di lavoro (alla luce di quanto previsto dalle leggi in materia) e la conseguente ricerca di misure utili ad abbattere i fattori di rischio e nocività, da realizzare anche attraverso sperimentazioni.
- 3) Ove ritenuto necessario, divulgazione delle conoscenze acquisite, sia direttamente attraverso la propria attività di sperimentazione e ricerca, sia a seguito di proprie valutazioni compiute su ricerche di terzi o su indicazioni provenienti dagli Enti interessati (Asl, Inail, ecc.).
- 4) Comporre controversie sorte sull'applicazione di diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti, nel rispetto delle procedure di cui all'A.I. ~~Vigenti 22 giugno 1995~~
- 5) Assumere interpretazioni univoche su tematiche in materia di sicurezza in genere. Tali interpretazioni, in quanto unanimemente condivise e formalizzate, costituiranno parere ufficiale del CPM.
- 6) Individuare e proporre indirizzi formativi inerenti l'applicazione del decreto legislativo n. 81/2008.
- 7) Esaminare i riflessi derivanti per l'attività estrattiva da nuovi adempimenti in materia ambientale e da mutamenti organizzativo/tecnologici, al fine di individuare soluzioni per eliminare e ridurre eventuali disagi per i lavoratori.
- 8) Effettuare il censimento e curare la tenuta e l'aggiornamento dell'elenco dei nominativi dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, eletti o designati nelle aziende del territorio di competenza, richiedendo anche i dati relativi alla formazione effettuata agli stessi.
- 9) Elenco aggiornato sarà trasmesso annualmente a cura della segreteria all'O.P.P.
- 10) Compiere azioni di stimolo e sollecitazione al fine di agevolare la nomina degli RLS nelle Aziende nelle quali tale figura non sia ancora presente.
- 11) Monitorare la consegna degli indumenti di lavoro da parte delle Aziende. A tal fine verrà effettuata annualmente una apposita rilevazione dopo la scadenza contrattualmente prevista.

Il Comitato terrà opportuni contatti con gli Enti pubblici istituzionalmente preposti alla materia della prevenzione infortuni e dell'igiene ambientale, ed in particolare con l'Asl, allo scopo di armonizzare i rapporti ed effettuare scambi di esperienze, conoscenze, valutazioni ed indicazioni. Per una verifica congiunta della situazione del comparto si prevede un incontro annuale tra CPM, ASL, Enti interessati con la partecipazione degli RLS e RSPP. Verranno inoltre effettuati, con periodicità annuale, incontri con i medici competenti aziendali per valutazioni congiunte.

Resta inteso che all'Organismo paritetico provinciale si farà riferimento, quale seconda istanza di composizione delle eventuali controversie, in tutti i casi in cui all'interno del CPM insorgano difficoltà nella definizione di situazioni di competenza che, anche a giudizio di una sola parte, rivestano rilevanza generale.

Le parti giudicano di reciproco interesse che sulla materia dell'ambiente di lavoro e della sicurezza si giunga, per quanto possibile, a valutazioni uniformi nell'ambito del Distretto, che possano costituire comuni elementi di riferimento per le Aziende e nei rapporti con le A.S.L. e con gli Enti pubblici istituzionalmente preposti alla materia.

Si ritiene inoltre che l'assunzione di iniziative comuni possa portare allo sviluppo di migliori sinergie e a risultati più significativi sotto il profilo organizzativo, gestionale ed in particolare della penetrazione e diffusione di conoscenze,

valutazioni e indicazioni.

Ciò stante si prevede di intensificare i rapporti tra i due Organismi paritetici settoriali del Distretto, con riunioni congiunte almeno semestrali sui principali argomenti o progetti di iniziative che interessino il Distretto e sui quali si ritenga utile una valutazione comune.

A tale fine ciascun Organismo paritetico potrà avanzare all'altro specifiche richieste di incontro, indicando le materie e gli argomenti che si intendono esaminare.

Allo scopo di offrire un valido supporto alle imprese del settore per interventi di natura tecnica in materia di prevenzione sia in cava che al piano, oltre che per le valutazioni di ordine tecnico del Comitato stesso, viene prevista la possibilità di stipulare, di volta in volta, apposite convenzioni con tecnici qualificati e di consolidata esperienza, i quali saranno a disposizione delle Aziende e del Comitato per attività di consulenza, interventi specifici, progetti, attività di formazione di lavoratori ecc., in base alla convenzione che verrà definita a seconda delle esigenze e finalità individuate.

Al fine di ridurre le possibilità di infortuni e prevenire eventuali cause latenti, sarà adottato, in via sperimentale, in un campione di aziende individuato dal CPM, un sistema di rilevazione dei mancati infortuni, attraverso la collaborazione tra RLS, RSPP e Medico competente.

A tale riguardo l'RLS, di concerto con il capo-reparto, o il capo-reparto direttamente, segnalerà alla Direzione gli eventi che avrebbero potuto, in via potenziale, provocare un infortunio, evidenziandone caratteristiche e modalità.

Tali eventi saranno monitorati nel corso dell'anno e, per valutare possibili interventi, formeranno oggetto di esame congiunto in appositi incontri tra RLS, RSPP e Medico competente, da tenere almeno trimestralmente fino alla fine dell'anno, scadenza alla quale verranno formulate valutazioni sui risultati di tale fase sperimentale.

Il CPM valuterà eventuali supporti tecnico-operativi all'indagine.

Il regolamento delle attività del Comitato è definito dall'Accordo 28 dicembre 1998.

Il Comitato si riunirà di solito una volta al mese o comunque con la cadenza ritenuta necessaria.

Alle riunioni del Comitato potranno partecipare tecnici ed esperti di parte.

Le parti, ritenendo utile assumere iniziative di particolare valenza sociale a favore dei lavoratori del settore, hanno previsto, con l'Accordo 21 luglio 2000, l'istituzione di un "Fondo Mutualistico Marmo", finalizzato ad assicurare ai lavoratori, esclusi i dirigenti, dipendenti da Aziende del settore regolarmente iscritte al CPM e per i quali le Aziende avranno corrisposto la regolare contribuzione contrattualmente prevista, una copertura assicurativa per gli infortuni professionali, extraprofessionali e spese mediche straordinarie, aggiuntiva ai trattamenti di legge e di altre coperture assicurative.

Per definire le tipologie di intervento, il massimale assicurato, le modalità operative e di gestione è stato a suo tempo predisposto un apposito regolamento, che le parti si riservano peraltro di riesaminare, con riferimento anche alle tipologie di intervento, alla luce delle risorse disponibili.

Si conviene che il Fondo Mutualistico, per il periodo di validità del presente accordo, stipuli una estensione della polizza assicurativa in vigore che preveda, per ogni evento indennizzato nel medesimo arco temporale, un rimborso spese sanitarie documentabili fino ad un massimo di € ~~360,00~~ **390,00** per evento. Le relative spese saranno a carico del Fondo per le attività istituzionali del CPM. (*)

Fermo restando un massimo di spesa di € 3,00 annui per dipendente, potrà essere valutata nell'ambito del CPM una diversa articolazione degli interventi della polizza rispetto a quanto sopra previsto.

Per gli anni 2014, 2015 e 2016 il CPM riconoscerà 2 premi di laurea di 500,00 euro ciascuno per tesi di laurea di studenti lavoratori o parenti entro il 2° grado di lavoratori iscritti al CPM che concernano la sicurezza e la prevenzione infortuni o l'attività lavorativa / produttiva nel settore lapideo apuo-versiliese. Nel caso di più richieste si terrà conto della data di presentazione. Nel caso che non ci siano concorrenti come prima indicati, potranno concorrere studenti residenti nella provincia di Lucca.

Le spese di cui sopra comporteranno l'automatico corrispondente abbattimento del valore previsto dalla clausola di modulazione automatica della contribuzione al CPM in relazione all'ammontare dei fondi disponibili, di cui al terzultimo e penultimo comma.

Per il finanziamento delle attività del CPM e per gli scopi del Fondo Mutualistico Marmo è previsto un contributo in

cifra fissa a carico delle Aziende, riferito ad ogni dipendente in forza, con esclusione dei dirigenti, per ogni mese solare.

Tale contributo fino al 31 marzo 2005 è pari a € 5,16 (cinque/16), di cui € 1,55 per il Fondo Mutualistico e sarà elevato a € 5,66 (cinque/66), di cui € 2,05 per il Fondo Mutualistico a far data dal 1° aprile 2005 e a € 6,16 (sei/16), di cui € 2,55 per il Fondo Mutualistico a far data dal 1° gennaio 2006.

Tale contributo sarà versato con cadenza trimestrale, sulla base dei dipendenti in forza alla fine di ogni mese solare, con esclusione dei dirigenti.

Allo scopo di garantire un'adeguata dotazione di fondi al CPM ed evitare in parallelo l'accantonamento di eccessive riserve si conferma il meccanismo di modulazione della contribuzione previsto dall'Accordo provinciale e pertanto, qualora i fondi disponibili del CPM risultassero inferiori a € 200.000, si prevede che il contributo venga elevato di 1 euro per ogni dipendente in forza con l'esclusione dei dirigenti; ove le disponibilità di fondi risultassero inferiori a € 100.000, si prevede che il contributo venga elevato di un ulteriore euro per ogni dipendente in forza con l'esclusione dei dirigenti.

Tale aumento peraltro non sarà automatico, ma preceduto da una valutazione delle parti sulle esigenze di spesa del CPM, alla luce anche di possibili finanziamenti pubblici delle iniziative. Nel caso non si raggiungano comuni intese al riguardo gli aumenti in questione saranno operativi.

Sulla base del presupposto, condiviso dalle parti, dell'inutilità dell'accantonamento di riserve eccessive in relazione all'utilizzo, potrà essere convenuta in qualsiasi momento la riduzione del contributo quando si verifichi il raggiungimento di una dotazione di fondi sufficienti per le attività del Comitato.

Dichiarazione aggiuntiva

Le parti, alla luce di quanto previsto dal decreto legislativo n. 81/2008, si incontreranno per definire l'istituzione dell'RLST, qualora tale figura venga confermata a livello normativo ed interconfederale, e una volta che in tali sedi siano state definite le relative disposizioni applicative e operative.

A seguito della cessazione di operatività del COPAM saranno valutate positivamente richieste di iscrizione al CPM da parte di aziende artigiane.

() Al riguardo si riporta alla fine del presente opuscolo, quale allegato tecnico non contrattuale, il testo della polizza assicurativa attualmente in vigore.*

Art. 3 - Occupazione e formazione

Le parti, tenuto anche conto delle difficoltà che il comparto sta da tempo attraversando, riconoscono l'importanza strategica della formazione professionale, in base alle seguenti esigenze espresse nel C.c.n.l.:

- promuovere e valorizzare un'adeguata professionalità dei lavoratori in relazione sia al tipo di attività che alla fascia di età in grado di meglio rispondere alle esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche ed organizzative;
- ricerca di adeguati strumenti di coinvolgimento dei giovani nei processi formativi per l'acquisizione delle necessarie professionalità e per la preparazione all'inserimento in azienda;
- cogliere le opportunità occupazionali del mercato del lavoro nell'intento di facilitare l'incontro tra domanda e offerta;
- crescita della competitività delle imprese attraverso la qualificazione delle risorse umane;
- riqualificazione del personale quale mezzo per contribuire al superamento di situazioni di difficoltà di mercato e al fine di prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale.

Fermo restando quanto previsto in materia dal C.c.n.l., l'Osservatorio Provinciale potrà:

- assumere iniziative per giungere ad una soddisfacente rilevazione dei bisogni formativi del settore al fine di orientare in modo conforme le attività formative realizzate dal sistema della formazione professionale;
- sulla base dei risultati della rilevazione, collaborare con gli Organismi di Fondimpresa regionale per le iniziative di programmazione regionale e locale delle attività formative, in modo che siano tenute nel debito conto le specifiche esigenze del settore;
- esaminare i provvedimenti e le misure di natura legislativa, amministrativa e programmatica in materia di formazione professionale preventivamente all'adozione di essi da parte degli organi pubblici competenti, ai fini della ricerca di soluzioni convergenti e della prospettazione di queste nelle Sedi competenti;
- collaborare con l'Organismo di Fondimpresa regionale e con il Comitato Paritetico Nazionale nella predisposizione di modelli formativi concernenti progetti che prevedano richieste di finanziamento pubblico;
- collaborare con il Comitato Paritetico Nazionale per lo studio e la predisposizione dei libretti formativi;

- prevedere confronti con la Provincia in materia formativa e di riqualificazione mirata al settore, in coordinamento anche con il Distretto Lapideo, finalizzati alla definizione di appositi protocolli in materia;
- prevedere forme di convenzione con scuole e enti formativi per incentivare la formazione e l'ingresso dei giovani nel settore lapideo;
- avviare un confronto con le Istituzioni, il Distretto lapideo e gli Enti preposti per l'esame della fattibilità di una Scuola professionale per il lapideo o di specifiche Sezioni delle scuole professionali locali da dedicare sia alla formazione artistica sia alle professionalità tecniche del comparto;
- esaminare l'adozione del libretto formativo individuale, una volta ne siano state definite a livello generale caratteristiche e modalità applicative.

Al fine di un adeguato monitoraggio delle iniziative di carattere aziendale in materia, le Aziende che abbiano effettuato interventi di formazione professionale per i dipendenti ne daranno annualmente comunicazione all'Osservatorio e alla R.S.U.

Dichiarazione a verbale

Le parti, confermando il valore essenziale della formazione professionale per la salvaguardia e lo sviluppo delle attività lavorative del comparto, anche sotto il profilo occupazionale, ribadiscono la validità delle indicazioni e delle iniziative previste nell'art. 3 del C.c.p.l., con l'impegno di iniziare a dare concreta attuazione a tali programmi nell'arco di vigenza del presente accordo.

Art. 4 - Flessibilità

Premesso che l'art. 8, comma 3, del D.L. 20 maggio 1993 n. 148, convertito con modificazioni dalla legge 19 luglio 1993 n. 236, stabilisce che "accordi sindacali, al fine di evitare le riduzioni di personale, possono regolamentare il comando o il distacco di uno o più lavoratori dall'impresa ad altra per una durata temporanea", si conviene di approfondire in sede di Osservatorio tali problematiche e, comunque, di valutare detta possibilità laddove si presentino le circostanze del caso.

Art. 5 – Orario di lavoro e Ferie

Fermo restando il principio della irrinunciabilità sia tacita che esplicita al godimento delle ferie, entro il 31 marzo di ogni anno le Direzioni aziendali effettueranno un incontro con le strutture sindacali aziendali per la determinazione dell'epoca delle ferie per l'intero stabilimento, per reparto, per scaglioni o individualmente, tenendo conto dei desideri dei lavoratori compatibilmente con le esigenze di lavoro dell'Azienda.

Per quanto concerne il trattamento per ex festività e riduzione di orario di lavoro, nel predetto incontro tra Direzione e le strutture sindacali aziendali verranno individuati i periodi nei quali collocare tali permessi, che dovranno tener conto delle esigenze tecnico-produttive aziendali e di quelle collegate ai periodi di maggior intensità lavorativa.

Le modalità di utilizzo, che potranno anche prevedere, per determinati periodi dell'anno, diverse articolazioni dell'orario di lavoro, sono finalizzate allo scopo di consentire ai lavoratori l'effettivo godimento di quanto previsto per tali istituti.

La collocazione dei periodi di fruizione di tali istituti potrà essere definita per stabilimento, per reparti, per scaglioni o individualmente.

In particolare dovranno essere tenute presenti le esigenze di assicurare lo svolgimento della normale attività lavorativa alle cave nei periodi estivi e di favorevoli condizioni climatiche.

Le forme di utilizzo individuate, anche per le ferie, non potranno essere oggetto di modifica unilaterale e dovrà essere assicurata in ogni caso la continuità operativa e funzionale del servizio o reparto.

Entro il mese di settembre di ogni anno verrà effettuata una verifica congiunta sull'attuazione dei predetti programmi e per le eventuali necessità di ridefinizione degli stessi in relazione ai residui di ferie e permessi venutisi a determinare.

Al fine di regolamentare, le richieste individuali di fruizione di brevi periodi di ferie o permessi, in aggiunta ai periodi di fermata collettiva programmati, si conviene che, laddove non siano già in atto analoghe procedure aziendali, venga adottata la seguente procedura:

per usufruire fino a 3 giorni di ferie o permessi, la richiesta deve essere avanzata, per iscritto, alla Direzione o all'Ufficio personale, ove presente in Azienda, almeno due giorni prima dell'eventuale fruizione di tali permessi.

L'Azienda confermerà per iscritto la concessione o meno del permesso entro il giorno successivo alla richiesta. In mancanza di risposta scritta nei termini la richiesta si intende accolta.

Per usufruire fino a 5 giorni di ferie o permessi, la richiesta deve essere avanzata, per iscritto, alla Direzione o all'Ufficio personale, ove presente in Azienda, almeno quattro giorni prima dell'eventuale fruizione di tali permessi. L'Azienda confermerà per iscritto la concessione o meno del permesso entro il secondo giorno successivo alla richiesta. In mancanza di risposta scritta nei termini la richiesta si intende accolta.

Per usufruire di oltre 5 giorni di ferie o permessi, la richiesta deve essere avanzata, per iscritto, alla Direzione o all'Ufficio personale, ove presente in Azienda, almeno dieci giorni prima dell'eventuale fruizione di tali permessi. L'Azienda confermerà per iscritto la concessione o meno del permesso entro il quinto giorno successivo alla richiesta. In mancanza di risposta scritta nei termini la richiesta si intende accolta. *Inserire anche la parte orario di lavoro come nell'opuscolo 2005. Vedi verbale 27 maggio 2005.*

Art. 6 - Cumulo delle mansioni

Fermi restando i criteri regolatori della attribuzione delle categorie previsti in caso di cumulo di mansioni dall'art. 7 del C.c.n.l. 3 maggio 2013, rimane stabilito che, nei casi in cui non ricorra l'ipotesi di prevalenza o di equivalenza di tempo di cui all'articolo stesso, ai lavoratori che siano assegnati in modo sistematico ad una pluralità di mansioni classificabili in diverse categorie – con esclusione peraltro dei compiti di carattere occasionale – compete una maggiorazione pari al 60% delle differenze dei minimi tabellari tra la categoria di appartenenza e la categoria superiore.

Art. 7 - Indumenti da lavoro

In relazione a quanto previsto dal C.c.n.l. in materia di indumenti da lavoro, si conviene quanto segue:

- le aziende forniranno gratuitamente ogni anno al personale addetto alla produzione un paio di scarpe antinfortunistiche (D.P.I.), seguendo le disposizioni del decreto legislativo n. 81/2008, da sostituire in caso di particolare usura; le scarpe verranno altresì sostituite in caso di inadeguatezza di carattere personale, attestata da certificato di medico specialista o dal medico competente aziendale;
- sempre a titolo gratuito verranno fornite agli stessi addetti due tute invernali e due estive l'anno;
- sempre a titolo gratuito verranno fornite quattro T-shirt all'anno,
- agli stessi lavoratori verrà inoltre fornita, a titolo gratuito, una volta ogni due anni, una giacca a vento, con una spesa complessiva non superiore a € 36,00 per indumento e per biennio; per gli addetti alle cave e per i lavoratori che operano stabilmente all'aperto sui piazzali, la giacca a vento verrà fornita una volta ogni anno, fermo restando il predetto limite di spesa per indumento;
- verrà inoltre esaminata con la R.S. la necessità della fornitura di stivali per particolari lavorazioni.

Le caratteristiche degli indumenti di cui sopra saranno preventivamente esaminate con le Rappresentanze Sindacali, e con gli R.L.S. per quanto concerne specificatamente le scarpe e gli stivali.

Per le forniture delle giacche a vento e degli scarponi di lavoro per il triennio di vigenza del presente accordo si conviene di mantenere operativa la convenzione con CPT Lucca.

La predetta convenzione ha natura sperimentale per il periodo predetto, al fine di valutarne le funzionalità anche dal punto di vista gestionale ed organizzativo, l'effettiva riduzione di costi per le Aziende e i possibili riflessi positivi per i lavoratori.

In base a ciò in detto periodo le Aziende potranno volontariamente avvalersi della possibilità di effettuare gli ordinativi per le forniture dei predetti indumenti tramite il CPT, secondo le disposizioni operative che saranno previste secondo la convenzione medesima.

La presente normativa non trova applicazione nei confronti del personale che svolge normalmente lavori in ufficio.

Allo scopo di incentivare la fornitura effettiva degli indumenti di lavoro si conviene quanto segue:

- a) alla fornitura degli indumenti di lavoro le Aziende provvederanno entro il primo semestre dell'anno o in altra data stabilita in accordo con la R.S.;
- b) trascorsi tre mesi dalla data sopra individuata senza che l'Azienda abbia provveduto alla erogazione in natura degli indumenti di che trattasi, sorge per il lavoratore il diritto ad un risarcimento danni che viene quantificato in € 200,00;
- c) l'eventuale erogazione della somma di cui al punto b), avendo natura risarcitoria, non determina riflessi su alcun istituto contrattuale, né sul T.F.R..

Le parti confermano che l'utilizzo degli indumenti di lavoro forniti dall'Azienda è obbligatorio sotto il profilo contrattuale e disciplinare.

La fornitura degli indumenti da lavoro non esonera l'Azienda dal mettere a disposizione dei lavoratori i particolari mezzi protettivi (come guanti, stivali, occhiali, caschi, grembiuli, ecc.), nei casi previsti dalle vigenti disposizioni in materia di sicurezza e prevenzione infortuni.

Art. 8 - Mensa

Con riferimento a quanto previsto in materia dal vigente C.c.n.l., viene precisato che è demandato alle singole Aziende ed alle rispettive R.S. l'esame delle concrete possibilità della istituzione di un servizio di mensa aziendale o interaziendale anche con ricorso a strutture esterne con la stipula di apposite convenzioni.

Nel ricercare idonee soluzioni saranno tenute presenti le condizioni di realizzabilità del servizio, in rapporto al numero dei lavoratori direttamente interessati ed al costo del servizio stesso.

Per le Aziende nelle quali trova effettuazione un servizio mensa, la ripartizione del relativo costo sarà articolata nella misura dell'80% a carico dell'Azienda e del restante 20% a carico del lavoratore.

Per le Aziende nelle quali non trova attuazione il servizio mensa, l'attuale misura dell'indennità sostitutiva di mensa (€ 5,21 giornaliera) viene elevata a € 5,51 dal 1/1/2015, a € 5,81 dal 1/1/2016 e a € 6,11 dal 1/7/2016.

Tale indennità verrà corrisposta per ogni giornata di effettiva prestazione, ritenendosi la misura stessa comprensiva della incidenza dei vari istituti contrattuali (13° e 14° mensilità, ferie, festività ecc.), ed è esclusa dal calcolo del trattamento di fine rapporto.

L'indennità sostitutiva di mensa cesserà di essere corrisposta ai dipendenti delle Aziende nelle quali verrà istituito il servizio di mensa, con esclusione di quei lavoratori che non possano parteciparvi per ragioni di lavoro.

Tale indennità verrà peraltro corrisposta ai lavoratori che normalmente fruiscono della mensa aziendale nel caso di sospensione temporanea del servizio di mensa per la durata della sospensione medesima.

L'indennità sostitutiva di mensa verrà corrisposta inoltre a quei lavoratori che per ragioni legate a gravi situazioni di salute, comprovate da certificazione di medico specializzato o del medico competente aziendale, si trovino nella impossibilità di fruire del servizio mensa.

Le Aziende tenute alla corresponsione dell'indennità sostitutiva di mensa potranno sostituirla, a tutti gli effetti, a seguito di un esame preventivo con la R.S., con la fornitura ai lavoratori di un buono pasto giornaliero (ticket restaurant) di pari importo.

Note tecniche:

1) *i refettori aziendali, ove previsti dalla vigente normativa, devono avere le caratteristiche di igienicità stabilite dal D.P.R. 303/1996 ed essere separati dagli spogliatoi e dai servizi igienici.*

Art. 9 - Previdenza complementare

In relazione a quanto previsto al punto "previdenza complementare" del vigente C.c.n.l., si conviene che, a far data dal 1° luglio 2009, le Aziende integreranno i versamenti di previdenza complementare a loro carico per ogni lavoratore iscritto al Fondo di previdenza contrattuale Arco, già previsti dal C.c.n.l., con la somma di € 11,58 mensili per mese solare, di € 11,83 mensili per mese solare a far data dal 1° gennaio 2010, di € 12,33 mensili per mese solare a far data dal 1° gennaio 2011 e di € 13,00 mensili per mese solare a far data dal 1° gennaio 2012.

Art. 10 - Lavori speciali e disagiati

Le indennità per i lavoratori che svolgono mansioni di tecchiaiolo, minatore e fuochino vengono fissati nelle seguenti misure:

per il tecchiaiolo, indipendentemente dalle esigenze tecniche di durata della prestazione:
€71,92 dal 1° luglio 2014;

per il minatore e fuochino addetti alle cave di marmo per la durata della specifica prestazione:

€ 1,42 orari lordi dal 1° luglio 2014 e € 1,67 orari lordi dal 1° luglio 2015.

In relazione alle condizioni di lavoro alle cave, che fanno riscontrare la presenza di acqua, fango, ecc., la indennità cavatori istituita con il C.c.p.l. 1974 viene fissata nelle seguenti misure lorde mensili per 12 mensilità:

€ 50,32 mensili dal 1° luglio 2014;

€ 60,32 mensili dal 1° luglio 2015.

Per i lavoratori operanti in cave in galleria la predetta indennità viene fissata nelle seguenti misure lorde mensili per 12 mensilità:

€ 64,72 mensili dal 1° luglio 2014;

€ 74,72 mensili dal 1° luglio 2015.

Ai lavoratori di cave richiesti di prestazioni in condizioni di disagio diverse da quelle indicate al precedente comma per stillicidio continuo o con i piedi nell'acqua per spurgo di canali e di pozzi di scolo delle acque delle lavorazioni, sarà corrisposta, ai sensi del vigente C.c.n.l., una indennità nella misura giornaliera di € 2,48 lordi, ovvero di € 0,31 orari lordi, per tutto il tempo della prestazione effettuata nelle condizioni predette.

Infine, ai lavoratori addetti alla produzione negli impianti di granulazione di marmo, verrà corrisposta una indennità giornaliera nella misura di:

€ 1,18 dal 1° luglio 2014;

€ 1,43 dal 1° luglio 2015.

Sono fatte salve eventuali condizioni di miglior favore.

Inoltre ai lavoratori addetti alle seguenti specifiche lavorazioni del granito, del marmo e pietre:

- segazione
- fiammatura
- lucidatura
- fresatura
- frullinatura
- trapanatura
- scalpellinatura
- nonché agli addetti alle lavorazioni per la lucidatura con poliestere;
- stuccatori/resinatori marmo e/o granito e ai piazzalisti nonché a sbizzatori, modellatori e tornitori

si conviene che a far data dal 1° luglio 2014 sarà corrisposta una indennità nella misura forfetaria (*) di € 0,35 per ogni giornata di effettiva prestazione e nella misura di € 0,38 per gli addetti alla segazione del granito.

A far data dal 1° luglio 2015 sarà corrisposta una indennità nella misura forfetaria di € 0,60 per ogni giornata di effettiva prestazione e nella misura di € 0,63 per gli addetti alla segazione del granito.

Le indennità in parola saranno riconosciute per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro e saranno computate ai fini del calcolo del TFR e del preavviso, con esclusione di tutti gli altri istituti contrattuali (festività, ferie, gratifica natalizia, ecc.), dei quali è stato tenuto conto nella determinazione della misura delle indennità stessa.

Con la determinazione dei compensi in parola si intendono completamente assolti, da parte delle Aziende, gli obblighi derivanti dalle norme del C.c.n.l. in materia.

(*) Misura in vigore al 1° giugno 1974.

Art. 11 - 14ª mensilità

Si conviene di elevare alla misura di una mensilità di retribuzione globale di fatto la c.d. quattordicesima, già istituita con accordo provinciale del 20 giugno 1970.

Tale erogazione, che maturerà dal 1° agosto 1974, verrà liquidata in rapporto al maturato entro il 10 agosto di ogni anno solare con gli stessi criteri della gratifica natalizia e cioè in ragione di tanti dodicesimi per quanto sono i mesi di servizio prestati presso l'Azienda.

Resta convenuto tra le parti che la quattordicesima in parola, mentre assorbe fino a concorrenza quanto eventualmente concesso dalle Aziende per lo stesso titolo o per titoli similari, non sarà cumulabile con quanto il C.c.n.l. di categoria dovesse disporre in materia di quattordicesima mensilità, premi annuali o feriali, erogazioni similari, comunque denominate.

Art. 12 - Indennità sostitutiva premio di produzione

L'indennità sostitutiva del premio di produzione resta definitivamente fissata nei seguenti importi mensili complessivi lordi (*), ai sensi di quanto previsto dal 9° comma dell'art. 24 del vigente C.c.n.l.

AS	€ 185,92
A	€ 181,53
B	€ 160,36
C	€ 149,26
D	€ 144,61
E	€ 138,93
F	€ 131,18

(* *Misura in vigore dal 1° gennaio 1991.*)

Art. 13 – Premio di risultato

In relazione a quanto previsto dal C.c.n.l., si conviene che, per la vigenza del presente accordo, venga definito un premio di risultato avente come obiettivo il miglioramento delle capacità produttive del comparto sia a livello generale sia delle singole Aziende, attraverso anche una migliore partecipazione dei lavoratori interessati.

Si definiscono, pertanto, allo scopo tre parametri.

1) Valore esportazioni (80% del totale del premio)

L'obiettivo è riferito all'andamento, secondo la tabella più avanti evidenziata, del valore realizzato nell'anno di riferimento rispetto al dato di partenza sulla base delle seguenti definizioni:

valore totale delle esportazioni: dato annuale (1 gennaio - 31 dicembre) dell'anno di riferimento della voce "Materiali grezzi" (dato totale) e della voce "Lavorati" (***dato totale***) (~~dato da computare per il 30%~~) sulla base dei dati elaborati da IMM, riferiti alle tabelle "export" delle province di Lucca e Massa Carrara (Distretto lapideo).

Obiettivi e relativo premio annuo (euro lordi annui)

Obiettivi	Premio (euro lordi annui) 2014 (anno di riferimento 2013)	Premio (euro lordi annui) 2015 (anno di riferimento 2014)	Premio (euro lordi annui) 2016 (anno di riferimento 2015)
Da 450.000.000 a 620.000.000	1.218,00	1.218,00	1.218,00
Da 621.000.000 620.000.001 a 665.000.000	1.298,00	1.268,00 1.298,00	1.268,00 1.298,00
Da 666.000.000 665.000.001 a 690.000.000	1.298,00	1.328,00	1.328,00
Da 691.000.000 690.000.001 a 711.000.000	1.298,00	1.378,00	1.378,00
Da 712.000.000 711.000.001 a 730.000.000	1.298,00	1.378,00	1.408,00
Da 731.000.000 730.000.001 e oltre	1.298,00	1.378,00	1.458,00

L'anno di riferimento è il periodo nel quale si devono realizzare gli obiettivi previsti ai fini della corresponsione del premio nell'anno successivo. Nell'anno di riferimento viene corrisposto, come precisato più avanti, un anticipo del premio stesso, già considerato nei valori di premio indicati in tabella, da conguagliare in base ai risultati effettivamente raggiunti. La crescita degli obiettivi indicata in tabella è a scalini rigidi, per cui il relativo valore scatta al raggiungimento dell'obiettivo e resta invariato fino al raggiungimento totale dell'obiettivo successivo.

2) Quota infortuni per addetto (10% del totale del premio)

Questo indicatore è riferito all'andamento del numero degli infortuni in rapporto agli addetti.

Il dato relativo agli infortuni è reperito dalla ASL 12 ed è riferito al numero complessivo degli infortuni accaduti nel corso di un anno solare nel settore marmo e pietre ornamentali del territorio della ASL 12, escludendo dal calcolo gli infortuni in itinere e quelli accaduti a lavoratori autonomi.

Il numero degli addetti è raccolto dal CPM.

Totale addetti nell'anno: il dato medio dei dipendenti di aziende che applicano il C.c.n.l. e il C.c.p.l. industria in forza nell'anno di riferimento nella sola provincia di Lucca elaborato dal CPM.

Obiettivi e relativo premio annuo (euro lordi annui)

Obiettivi	Premio (euro lordi annui) 2014 (anno di riferimento 2013)	Premio (euro lordi annui) 2015 (anno di riferimento 2014)	Premio (euro lordi annui) 2016 (anno di riferimento 2015)
0,15	121,00	121,00	121,00
0,95	122,00	122,00	122,00
0,90	125,00	125,00	125,00
0,85	128,00	128,00	128,00
0,80	138,00	148,00	158,00
0,75 e oltre	138,00	148,00	158,00

L'anno di riferimento è il periodo nel quale si devono realizzare gli obiettivi previsti ai fini della corresponsione del premio nell'anno successivo. Nell'anno di riferimento viene corrisposto, come precisato più avanti, un anticipo del premio stesso, già considerato nei valori di premio indicati in tabella, da conguagliare in base ai risultati effettivamente raggiunti. La crescita degli obiettivi indicata in tabella è a scalini rigidi, per cui il relativo valore scatta al raggiungimento dell'obiettivo e resta invariato fino al raggiungimento totale dell'obiettivo successivo.

3) MOL (10% del totale del premio)

Questo indicatore è riferito all'andamento del valore assoluto del MOL (margine operativo lordo) in un campione di 7 aziende indicate nell'allegato.

Obiettivi e relativo premio annuo (euro lordi annui)

Obiettivi	Premio (euro lordi annui) 2014 (anno di riferimento 2013)	Premio (euro lordi annui) 2015 (anno di riferimento 2014)	Premio (euro lordi annui) 2016 (anno di riferimento 2015)
4.500.000 / 7.500.000	100,00	100,00	100,00
7.500.001 / 9.000.000	110,00	110,00	110,00
9.000.001 / 11.000.000	120,00	120,00	120,00
11.000.001 / 12.500.000	120,00	130,00	130,00
oltre 12.500.000	120,00	130,00	140,00

Nel caso in cui una delle aziende campione cessi l'attività, le parti s'incontreranno per definire i necessari aggiustamenti tecnici.

Modalità di corresponsione del premio

Nel corso di ogni anno di riferimento (2014 per 2013, 2015 per 2014, 2016 per 2015) verranno corrisposti anticipi del premio previsto nelle tre precedenti tabelle per i tre parametri concordati, nella misura di euro 103,29 lordi ciascuno, con il saldo della retribuzione nei mesi di gennaio, marzo, maggio, luglio, settembre e novembre, in proporzione ai mesi lavorati.

Per quanto concerne il premio da corrispondere nel 2014 (anno di riferimento 2013), poiché tra le parti è stata concordata la corresponsione di tale anticipo anche nel corso del 2013, si procederà al conguaglio tra quanto anticipato

e quanto effettivamente maturato in base ai risultati effettivamente verificatisi in detto anno rispetto agli obiettivi previsti nelle tre tabelle.

Entro il mese di giugno di ogni anno le parti provvederanno alla verifica dei dati, e al calcolo del premio maturato, i cui risultati saranno comunicati dall'Associazione industriali alle Aziende.

La somma spettante a seguito del conguaglio sarà corrisposta in due rate di uguale importo con il saldo della retribuzione del mese di giugno e del mese di ottobre di ciascun anno previsto nell'accordo.

Il conguaglio in questione sarà operato nei confronti dei lavoratori in forza alla data della predetta verifica dei risultati tra le parti. Per i lavoratori che risolvono il rapporto di lavoro prima di tale data le aziende potranno alternativamente operare il conguaglio alla normale scadenza prevista per gli altri lavoratori ancora in forza, oppure, a totale, definitiva, definizione, effettuarla all'atto della cessazione del rapporto tenendo a riferimento il 50% della differenza tra l'anticipo e l'importo previsto al raggiungimento in tale anno dell'obiettivo massimo, in proporzione ai mesi lavorati.

Il premio di risultato complessivamente previsto nel presente Accordo non ha alcuna influenza su qualsiasi elemento retributivo presente o futuro, essendosene tenuto conto sulla determinazione del suo ammontare. In particolare le parti ne escludono l'influenza sul calcolo del T.F.R., sulla 13a e 14a mensilità, sul trattamento di malattia, infortunio, ferie e festività, R.O.L., maggiorazione per lavoro straordinario, notturno e festivo, ecc. e comunque su qualsiasi istituto contrattuale o di legge diretto o indiretto.

Le parti confermano che il premio di risultato di cui sopra, nelle sue componenti, ha le caratteristiche di non determinabilità a priori di essere totalmente variabile in funzione dei risultati conseguiti.

Ciò stante si ritiene che lo stesso abbia caratteristiche tali da consentire l'applicazione del trattamento contributivo e fiscale previsto dalla vigente normativa di legge.

Specificità

Per quanto concerne il premio di risultato, nel caso in cui una Azienda sia in fase di prima applicazione, sia successivamente, una volta riscontrati negli anni successivi i risultati dei meccanismi applicati, ritenga che quanto concordato e applicato non risponda effettivamente alle necessità operative e produttive aziendali, potrà richiedere di esaminare, per i periodi non ancora definiti, con la R.S. in sede aziendale, la possibilità di istituire un premio di risultato dell'Azienda, sostitutivo di quello di cui al presente accordo.

La relativa trattativa, che si aprirà subito dopo la richiesta dell'Azienda, dovrà esaurirsi nell'arco di tre mesi, salvo diversa decisione delle parti interessate. In ogni caso non potrà comportare agitazioni e iniziative di lotta di alcun genere.

Nel caso che venga raggiunto l'accordo sul premio di risultato aziendale, questo sostituirà integralmente quanto previsto dal presente accordo in materia di premio di risultato che non sarà applicabile in alcun caso nell'Azienda in questione.

In caso di mancato accordo rimane operativo il presente accordo.

Allegato

Aziende campione per il parametro MOL:

- 1) Henraux s.p.a.
- 2) Savema s.p.a.
- 3) Menchini Guido e F.llo s.n.c.
- 4) Italmarble Poci s.r.l.
- 5) Bertozzi Felice s.r.l.
- 6) Barsimarmi s.a.s.
- 7) Landi group s.r.l.

Art. 14 - Decorrenza e durata

L'accordo provinciale 25 giugno 2014 per il settore marmo e pietre ornamentali decorre dal 1° luglio 2014 ed ha validità fino al 30 giugno 2016, intendendosi peraltro coperto dall'erogazione del premio e dagli altri trattamenti economici l'anno 2016.

Le OO.SS., le R.S. e i lavoratori si impegnano a non presentare ulteriori richieste ad alcun livello per tutta la durata del presente accordo, fermo restando quanto previsto dal C.c.n.l..

