

VERBALE DI RIUNIONE

Oggi, 24 novembre 2022, in Milano

tra

Confindustria Marmomacchine, rappresentata dal dott. Flavio Marabelli,
ANEPLA, rappresentata dal dott. Francesco Castagna,

e

FILLEA CGIL, rappresentata dal Segretario nazionale Tatiana Fazi,
FILCA CISL, rappresentata dal Segretario nazionale Claudio Sottile
FENEAL UIL, rappresentata dal Segretario nazionale Mauro Franzolini

db

Nell'ambito della trattativa per il rinnovo del CCNL Lapidei Industria per il triennio 2022-2025, convengono quanto segue:

- Minimi tabellari: aumento di euro 123,00 lordi a regime a categoria C, in tre *tranche* dei seguenti importi euro 40,00 lordi a decorrere dal 1° gennaio 2023, euro 39,00 lordi a decorrere dal 1° gennaio 2024, euro 44, 00 lordi a decorrere dal 1° gennaio 2025; l'individuazione delle *tranche* è stata fatta tenuto conto del particolare periodo storico caratterizzato da un alto tasso inflazionistico;
- Fondo Arco: aumento dello 0,40 % in due *tranche* di pari importo da corrispondere a partire dal 1° luglio 2023 e dal 1° luglio 2024;
- EGR: a decorrere dal 1° gennaio 2023 l'importo dell'EGR sarà di euro 210,00 lordi annui;
- Bonus: considerato il periodo storico caratterizzato dall'aumento dei prezzi dell'energia, le Parti concordano di riconoscere nel corso del mese di dicembre 2022 un importo pari ad euro 100,00 da erogarsi tramite *fringe benefits* (buoni spesa/buoni carburante) di cui al DL 18.11.2022, n. 176, cd. Aiuti *quater*
- Decorrenza e durata: il presente ccnl decorre dal 01 Aprile 2022 e avrà naturale scadenza alla data del 31 Marzo 2025.

Il presente ipotesi di accordo verrà sottoposta alla valutazione dei lavoratori come previsto dagli accordi interconfederali vigenti.

Letto, confermato e sottoscritto

Confindustria Marmomacchine

ANEPLA

FENEAL UIL

FILCA CISL

FILLEA UIL CGIL

COMITATO BILATERALE

Sistema di relazioni industriali

1) LIVELLO NAZIONALE

Le parti – nel convenire sull'utilità di procedere a un ulteriore rafforzamento del sistema di relazioni sindacali in atto nelle Aziende che applicano il vigente C.C.N.L., attraverso la costruzione di un compiuto sistema partecipativo in sede di categoria fondato anche sulla bilateralità – istituiscono il "Gruppo di lavoro sulla bilateralità" che dovrà presentare alle parti medesime, entro la vigenza del C.C.N.L., un progetto riguardante la costituzione di un Organismo bilaterale nel settore dell'industria di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei, cemento e materiali da costruzione, denominato Comitato Bilaterale dei Materiali da Costruzione (CBMC) che assorba anche le funzioni a suo tempo affidate al Comitato Paritetico Nazionale Lapidei (CPNL).

Il "Gruppo di lavoro sulla bilateralità" sarà formato da sei rappresentanti delle OO.SS. e da sei rappresentanti designati da Confindustria Marmomacchine e A.N.E.P.L.A. **che verranno nominati entro 60 giorni dalla sottoscrizione del CCNL.**

Il progetto elaborato congiuntamente dovrà contenere:

1. I presupposti contrattuali, gli aspetti costitutivi, organizzativi e funzionali, gli eventuali adempimenti propedeutici all'operatività dell'organismo bilaterale.
2. I compiti e l'individuazione delle materie di attribuzione quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - Il mercato del lavoro (in relazione alle normative introdotte a partire dalla Legge 28 giugno 2012 n. 92 e successive);
 - La formazione professionale e l'occupabilità nel settore anche nel contesto di impresa 4.0;
 - La sicurezza sul lavoro, il sistema degli ammortizzatori sociali;
 - **La transizione ecologica;**
 - Il welfare integrativo/generativo e la responsabilità sociale d'impresa, la partecipazione dei lavoratori (al fine di determinare possibili posizioni condivise);
 - Gli aspetti legati alle dismissioni degli impianti e alle relative conseguenze sui territori.

Le parti, ferme 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 e continuative, indicano fin da ora che nel CBMC dovrà potersi concretizzare il confronto su conoscenze e su autonome valutazioni per tematiche suscettibili di incidere sulla situazione complessiva dei settori cui si applica il presente contratto, sia in termini di occasioni positive e di sviluppo che di fattori di criticità nei settori stessi.

Il CBMC, al momento della costituzione, sarà composto da sei rappresentanti designati dalle Organizzazioni sindacali e da sei rappresentanti designati da Confindustria Marmomacchine e A.N.E.P.L.A.. Il CBMC si riunirà, in via ordinaria, due volte l'anno e, in via straordinaria, ogniqualvolta se ne ravvisi la necessità, su richiesta di una delle due componenti.

Come indicato sopra (punto 2) e qui dettagliato, il programma dei lavori del CBMC verterà sui seguenti temi:

- l'andamento congiunturale dei settori anche con riferimento alle importazioni e alle esportazioni dei prodotti;

[Area containing numerous handwritten signatures and initials in black and blue ink.]

PARTE PRIMA

NORME COMUNI

Art. 1 - Assunzione

L'assunzione dei lavoratori verrà effettuata in conformità delle norme di legge.

All'atto dell'assunzione l'azienda comunicherà per iscritto (**ex art 1 Dlgs n° 152 del 26 maggio 1997 così come aggiornato dal Dlgs n° 104 del 27 giugno 2022**) :

- 1) la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata se si tratta di lavoro a tempo determinato;
- 2) la tipologia del contratto di assunzione;
- 3) la categoria attribuita e le mansioni a cui normalmente il lavoratore deve attendere;
- 4) il trattamento economico;
- 5) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- 6) la località dove dovrà prestare servizio;
- 7) l'indicazione dell'applicazione del presente C.c.n.l.;
- 8) tutti gli altri eventuali dati previsti da norme di legge.

All'atto dell'assunzione il lavoratore deve presentare i seguenti documenti:

- 1) carta d'identità o documento equipollente;
- 2) documento delle assicurazioni sociali, ove ne sia già provvisto;
- 3) eventuale titolo di studio, se richiesto espressamente dal datore di lavoro per la mansione assegnata;
- 4) altri documenti richiesti da eventuali disposizioni contrattuali e di legge.

All'atto dell'assunzione sarà fornita al lavoratore:

- 1) copia del C.c.n.l. vigente, eventualmente in formato digitale;
- 2) i moduli relativi al trattamento dei dati personali, ed ogni altra modulistica prevista dagli obblighi di legge;
- 3) il modulo per la scelta della destinazione del TFR;
- 4) la modulistica riguardante l'iscrizione obbligatoria, superato il periodo di prova, al Fondo di assistenza sanitaria integrativa - fondo Altea di cui all'art.24 quater (Assistenza sanitaria integrativa).
- 5) **la modulistica riguardante l'iscrizione volontaria e facoltativa, superato il periodo di prova, al Fondo di Previdenza Complementare - Fondo Arco di cui all'articolo 24 quater (Previdenza Complementare)**

~~L'Azienda si rende disponibile, su richiesta del lavoratore, a mettere a disposizione del lavoratore la documentazione informativa riguardante l'iscrizione ad ARCO "Fondo nazionale pensione complementare".~~

Inoltre è facoltà dell'azienda di richiedere al lavoratore il certificato penale di data non anteriore a tre mesi.

Il lavoratore dovrà dichiarare la sua residenza e comunicare al datore di lavoro gli eventuali cambiamenti.

L'azienda rilascerà al lavoratore ricevuta dei documenti che essa trattiene e che dovranno essergli restituiti all'atto della cessazione del rapporto di lavoro.

Inoltre il lavoratore, prima dell'assunzione, potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda.

NOTA A VERBALE

Codici ISTAT – Classificazione delle Unità Professionali

Le Parti ribadiscono l'importanza del corretto monitoraggio degli inquadramenti dei lavoratori assegnati a mansioni usuranti e/o gravose nel corso dell'attività lavorativa, **pertanto si farà riferimento ai relativi Codici ISTAT (si rimanda al sito dell'Istat) .**

A collection of approximately 20 handwritten signatures in blue ink, scattered across the lower half of the page. Some signatures are more legible than others, but most are stylized and difficult to read. There is a large, illegible scribble in the center-right area.

per

Art. 3. - ~~Lavoro delle donne e dei minori (soppresso)~~

L'ammissione e le condizioni di lavoro delle donne e dei minori sono regolate dalle disposizioni di legge vigenti.

Art. 4. - Tutela della maternità e paternità

dk

Per quanto attiene alla tutela della maternità e della paternità si fa riferimento alle norme di legge in materia.

Alla lavoratrice assente in congedo obbligatorio di maternità, nei due mesi prima del parto e nei tre mesi ad esso successivi, o, in caso di diversa opzione, per il mese precedente il parto e per i quattro mesi successivi, sarà corrisposta l'intera retribuzione globale.

In caso di estensione, a norma di legge, oltre detti termini, del periodo di assenza obbligatoria, si applicherà il trattamento complessivamente più favorevole tra quello previsto dal presente contratto e quello stabilito dalla legge.

Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo e pertanto è in loro facoltà di assorbire fino a concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dal presente articolo.

La fruizione del congedo parentale facoltativo può essere frazionata su base oraria.

hrz

Nel caso in cui nel corso del periodo d'interruzione del servizio per gravidanza o puerperio intervenga malattia, si applicano le disposizioni di cui alla relativa regolamentazione a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa, sempreché dette disposizioni risultino più favorevoli alla lavoratrice.

L'assenza per gravidanza e puerperio, nei limiti del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, festività, tredicesima mensilità, trattamento di fine rapporto).

Art. 20. - Congedi

A) *Permessi per eventi e cause particolari*

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, primo comma, della legge 8 marzo 2000, n. 53 e degli artt. 1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000 n. 278, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

La/Il lavoratrice/ore straniero che dovesse recarsi nel suo paese di origine per i casi suddetti, avrà diritto a 2 giorni aggiuntivi di permesso retribuito (esibendo documentazione di viaggio).

Per fruire del permesso il lavoratore/la lavoratrice è tenuto a preavvertire il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali sarà utilizzato. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore /la lavoratrice deve presentare, entro il termine massimo di cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o

BR

per

del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.

Nel caso di richiesta del permesso per decesso, il lavoratore /la lavoratrice è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

Nel caso di documentata grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore /la lavoratrice ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore ed in esso sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità concordate e la cadenza temporale di produzione da parte del lavoratore della idonea certificazione atta a documentare la permanenza della grave infermità. Dal momento in cui venga accertato il venire meno della grave infermità il lavoratore /la lavoratrice è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie. Il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dalle presenti disposizioni.

La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone **disabili** handicappate dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Al lavoratore, al fine di favorire l'inserimento dei figli all'asilo nido/scuola materna, saranno riconosciute 8 ore, anche frazionabili, di permesso retribuito.

Ai sensi di quanto previsto dalla legge 27 dicembre 2019, n.160, per l'anno solare 2020, il lavoratore padre, **in occasione della nascita del figlio**, entro il quinto mese di vita del bambino, o dall'ingresso in famiglia/Italia in caso di adozioni o affidamenti nazionali/internazionali **o in caso di decesso perinatale, ha diritto a 10 giorni sette giorni** di congedo obbligatorio, e potrà, **inoltre**, fruire di un ulteriore giorno facoltativo in alternativa alla madre che si trovi in astensione obbligatoria. Il relativo trattamento economico è a carico dell'Inps. Le Parti si danno reciprocamente atto che laddove dovessero intervenire modifiche al quadro legislativo di riferimento del presente articolo contrattuale, procederanno immediatamente a una armonizzazione dello stesso alla nuova disciplina legale.

Nel caso di monogenitorialità, il lavoratore/la lavoratrice potrà rifiutarsi di compiere trasferte di durata continuativa superiore ad un mese entro il primo anno di vita del bambino, di due mesi entro il secondo anno di vita del bambino e di tre mesi entro il terzo anno di vita del bambino con un intervallo di almeno dieci giorni tra una trasferta e l'altra fermo restando le tutele prevista dalla legge.

Steneri

M

Ala

OMISSIS

C) Congedi per la formazione

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, legge 8 marzo 2000, n. 53, i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa, al fine di completare la scuola dell'obbligo, conseguire il titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea ovvero per partecipare ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

AEV

M

Art. 24 – Benessere organizzativo

Omissis

Banca ore solidale

Le parti stipulanti il presente Ccnl, al fine di dare concreta attuazione alle previsioni dell'art 24 del Dlgs 151/2015, stabiliscono che la materia potrà essere oggetto di specifica definizione con Rubrica " Banca ore solidale" nell'ambito della contrattazione di II livello. Si rimanda alle linee guida nell'allegatodel presente CCNL

dB

Art. 32. - Congedo matrimoniale/**unione civile**

In caso di matrimonio o **unione civile** il lavoratore non in prova fruirà di un periodo di congedo di 15 giorni consecutivi con decorrenza del trattamento economico che avrebbe percepito se avesse normalmente lavorato.

Tale congedo non potrà essere computato nel periodo di ferie annuali, né potrà essere considerato quale periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta di congedo dovrà essere avanzata dall'avente diritto con un preavviso di almeno quindici giorni dal suo inizio salvo casi eccezionali.

Per gli operai e gli intermedi il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall'azienda con deduzione di tutte le somme che il lavoratore ha diritto di riscuotere da parte dell'Inps ed è subordinato al riconoscimento del diritto da parte dell'Istituto stesso.

Per gli operai e gli intermedi il trattamento di cui sopra assorbe quello previsto dal contratto collettivo per l'industria del 31.5.1941.

Le disposizioni sul congedo matrimoniale sono applicabili anche in caso di unioni civili.

Le norme di cui sopra si considerano senz'altro integrate o sostituite da eventuali future norme interconfederali o legislative.

Scanni

BA
[Numerous handwritten signatures and initials in black and blue ink]

per A B 4

Il lavoratore/la lavoratrice dovrà presentare richiesta scritta al datore di lavoro almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, specificando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.

L'azienda valuterà la richiesta sulla base delle comprovate esigenze tecnico organizzative e in caso di diniego o differimento del congedo informerà l'interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.

Ferma restando la compatibilità dei congedi con lo svolgimento della normale attività produttiva, i lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi dall'unità produttiva a questo titolo non dovranno superare l'1,50-3% del totale della forza occupata. I valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale pari o superiori a 0,50 saranno arrotondati all'unità superiore. Nelle aziende fino a 100 dipendenti, nel caso in cui la percentuale di cui sopra non superi lo 0,50%, la possibilità di congedo potrà comunque riguardare almeno una unità.

Durante il periodo di congedo il lavoratore /la lavoratrice conserva il posto di lavoro e le mansioni e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

OMISSIS

Defetto J KE [signature]

E) Congedi per le donne lavoratrici vittime di violenza

Le donne vittime di violenza inserite nei percorsi certificati dai Servizi sociali comunali, da Case Rifugio o da Centri antiviolenza, hanno diritto ad un congedo (in base all'art 24 del DLgs n° 80 del 15/06/2015) non superiore a tre mesi (fruibile anche a giorni o ad ore) utilizzabile nell'arco temporale di tre anni.

Al verificarsi delle condizioni previste dall'art 24 (congedo per le donne vittime di violenza di genere) del Dlgs 80/2015, le lavoratrici interessate hanno diritto di astenersi dal lavoro per motivi connessi al percorso di protezione per un periodo retribuito di ulteriori sei mesi.

Ai fini dell'esercizio del diritto, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a 7 giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione di cui ai commi 1 e 2 dell'art 24 D.L.gs n° 80/2015.

Durante il periodo di congedo, la lavoratrice ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa. L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità. I datori di lavoro, nella denuncia contributiva, detraggono l'importo dell'indennità dall'ammontare dei contributi previdenziali dovuti all'Ente previdenziale competente.

La lavoratrice inserita nei percorsi di protezione relativi alla violenza di genere, debitamente certificati, ha diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale, verticale, orizzontale o misto. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere nuovamente trasformato, a richiesta della lavoratrice, in rapporto a tempo pieno.

Le lavoratrici vittime di violenza saranno, in ogni caso, agevolate nell'utilizzo di forme di flessibilità oraria e/o di modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.

Il periodo di congedo non è considerato utile ai fini della maturazione del periodo di comporta per malattia.

Accordo: [signature]

[signature]

[multiple signatures]

Art. 72. – *Malattia (operai)*

Omissis

Per il periodo di assenza per malattia, sempreché non sia causata da eventi gravemente colposi a lui imputabili, l'operaio non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a 12 mesi.

In caso di più eventi morbosi, il periodo massimo di conservazione del posto viene fissato in complessivi 14 mesi e s'intende riferito a un arco temporale pari a 30 mesi immediatamente precedenti l'evento.

L'azienda fornirà ai lavoratori – su richiesta scritta dei lavoratori stessi - la situazione relativa al comparto.

Per quanto concerne il trattamento di malattia valgono le norme di carattere generale.

In caso di **assenze per malattia dovute a** patologie oncologiche, emodialisi, infarto con esiti in cardiopatia ischemica instabile e trapianto di organi, i periodi di cui ai due comma precedenti sono aumentati del **50- 60%**.

Nelle predette ipotesi è aumentata del **50% 60%** anche la durata dei periodi di trattamento economico di cui al successivo punto successivi comma 12° e 13°.

Le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per malattia una integrazione di quanto il lavoratore percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme fino a raggiungere un importo pari al 100% della retribuzione globale netta di fatto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse normalmente lavorato, a partire dal 1° giorno e fino al 180°; dal 181° e fino al 365° giorno di malattia il trattamento economico di cui sopra sarà pari al 50% della predetta retribuzione.

Il trattamento economico di cui sopra non potrà, comunque, superare, in caso di più eventi morbosi, 180 giorni di calendario con retribuzione globale e 180 giorni di calendario a metà retribuzione globale, in un arco di 18 mesi.

Ai fini di cui sopra, la cumulabilità degli eventi morbosi è esclusa nel caso di malattia intervenuta dopo un periodo di 5 mesi di effettivo lavoro, nel qual caso il trattamento economico su indicato ricomincia ex novo.

L'integrazione di che trattasi verrà riconosciuta soltanto in quanto il lavoratore ammalato certifichi la propria assenza nei termini e nei modi previsti dalle disposizioni di legge vigenti e subordinatamente al riconoscimento della malattia da parte delle competenti strutture pubbliche.

Il trattamento di cui sopra non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o, comunque, derivanti da norme generali in atto o future o da risarcimento danni derivanti da fatto di terzi.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'Azienda risolva il rapporto di lavoro corrisponderà all'operaio, oltre al trattamento di fine rapporto, l'indennità sostitutiva del preavviso.

Uguale trattamento, esclusa l'indennità sostitutiva del preavviso, competerà all'operaio che risolva il rapporto di lavoro allorché la prosecuzione della malattia, oltre i termini di conservazione del posto, non gli consenta di riprendere servizio.

Ove superato il periodo di conservazione del posto il rapporto non sia risolto, né a iniziativa dell'azienda né a iniziativa dell'operaio, il rapporto di lavoro stesso rimarrà sospeso a tutti gli effetti.

5

Handwritten signatures and initials at the top of the page.

Handwritten initials 'db'.

Handwritten initials '2/2'.

Handwritten initials 'ST'.

Handwritten initials 'ca'.

Handwritten initials 'S'.

Handwritten initials 'G'.

Handwritten initials 'B'.

Handwritten initials 'A'.

Handwritten initials 'G'.

Handwritten initials 'M'.

Handwritten initials 'A'.

Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

Nel caso di preavviso di licenziamento o di dimissioni, il lavoratore usufruirà del trattamento economico a carico dell'Azienda per i casi di malattia fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso.

Il tempo necessario al completamento del percorso di protezione e recupero psico-fisico per le donne vittime di violenza dopo il congedo previsto dal D.Lgs. n. 80 del 15.6.2015, non viene computato ai fini del periodo di comporto.

Art. 84. - *Malattia (intermedi)*

Omissis

Per il periodo di assenza per malattia, sempreché non sia causata da eventi gravemente colposi a lui imputabili, il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a 12 mesi.

In caso di più eventi morbosi, il periodo massimo di conservazione del posto viene fissato in complessivi 14 mesi e si intende riferito a un arco temporale pari a 30 mesi immediatamente precedenti l'evento.

L'azienda fornirà ai lavoratori – su richiesta scritta dei lavoratori stessi - la situazione relativa al comporto

Per quanto concerne il trattamento di malattia valgono le norme di carattere generale.

In caso di **assenze per malattia dovute a patologie oncologiche, emodialisi, infarto con esiti in cardiopatia ischemica instabile e trapianto di organi**, i periodi di cui ai due comma precedenti sono aumentati del ~~50~~ **60%**.

Nelle predette ipotesi è aumentata del ~~50%~~ **60%** anche la durata dei periodi di trattamento economico di cui al punto successivo comma 12° e 15°.

Le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per malattia una integrazione di quanto il lavoratore percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme fino a raggiungere i seguenti limiti:

- 100% della retribuzione per i primi 6 mesi di malattia;
- 50% della retribuzione per i successivi 6 mesi di malattia.

Si precisa che per retribuzione si intende quella globale netta di fatto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse normalmente lavorato.

Ove richiesto saranno erogati acconti.

per

M 6

Il trattamento economico di cui sopra non potrà, comunque, superare, in caso di più eventi morbosi, 180 giorni di calendario con retribuzione globale e 180 giorni di calendario a metà retribuzione globale, in un arco di 18 mesi.

Ai fini di cui sopra, la cumulabilità degli eventi morbosi è esclusa nel caso di malattia intervenuta dopo un periodo di 5 mesi di effettivo lavoro, nel quale caso il trattamento economico suindicato ricomincia ex novo,

L'integrazione di cui trattasi verrà riconosciuta soltanto in quanto il lavoratore ammalato certifichi la propria assenza nei termini e nei modi previsti dalle disposizioni di legge vigenti e subordinatamente al riconoscimento della malattia da parte delle competenti strutture pubbliche.

Il trattamento di cui sopra non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o comunque, derivanti da norme generali in atto o future o da risarcimento danni derivanti da fatto di terzi.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro corrisponderà al lavoratore oltre al trattamento di fine rapporto, l'indennità sostitutiva del preavviso.

Uguale trattamento, esclusa l'indennità sostitutiva del preavviso, competerà al lavoratore che risolva il rapporto di lavoro allorché la prosecuzione della malattia, oltre i termini di conservazione del posto, non gli consenta di riprendere servizio.

Ove superato il periodo di conservazione del posto il rapporto non sia risolto, né a iniziativa dell'azienda né a iniziativa del lavoratore il rapporto di lavoro stesso rimarrà sospeso a tutti gli effetti.

Nel caso di preavviso di licenziamento o di dimissioni il lavoratore usufruirà del trattamento economico a carico dell'azienda per i casi di malattia fino alla scadenza del periodo del preavviso stesso.

Il tempo necessario al completamento del percorso di protezione e recupero psico-fisico per le donne vittime di violenza dopo il congedo previsto dal D.Lgs. n. 80 del 15.6.2015, non viene computato ai fini del periodo di comporta.

Art. 95. - *Malattia (impiegati)*

Omissis

Per il periodo di assenza per malattia, sempreché non sia causata da eventi gravemente colposi a lui imputabili, il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a 12 mesi.

In caso di più eventi morbosi, il periodo massimo di conservazione del posto viene fissato in complessivi 14 mesi e si intende riferito a un arco temporale pari a 30 mesi immediatamente precedenti l'evento.

L'azienda fornirà ai lavoratori – su richiesta dei lavoratori stessi - la situazione relativa al comporta .

Per quanto concerne il trattamento di malattia valgono le norme di carattere generale.

In caso di assenze per malattia dovute a patologie oncologiche, emodialisi, infarto con esiti in cardiopatia ischemica instabile e trapianto di organi, i periodi di cui ai due comma precedenti sono aumentati del 50-60% .

Nelle predette ipotesi è aumentata del 50% 60% anche la durata dei periodi di trattamento economico di cui ai successivi comma 11° e 12°.

Il lavoratore avrà inoltre diritto al seguente trattamento economico:

- 100% della retribuzione per i primi 6 mesi di malattia;
- 50% della retribuzione per i successivi 6 mesi di malattia.

Si precisa che per retribuzione si intende quella globale netta di fatto.

Il trattamento economico di cui sopra non potrà, comunque, superare, in caso di più eventi morbosi, 180 giorni di calendario con retribuzione globale e 180 giorni di calendario a metà retribuzione globale in un arco di 18 mesi.

Ai fini di cui sopra, la cumulabilità degli eventi morbosi è esclusa nel caso di malattia intervenuta dopo un periodo di 5 mesi di effettivo lavoro, nel qual caso il trattamento economico su indicato ricomincia ex novo.

Il trattamento economico di cui trattasi verrà riconosciuto soltanto in quanto il lavoratore ammalato certifichi la propria assenza nei termini e nei modi previsti dalle disposizioni di leggi vigenti e subordinatamente al riconoscimento della malattia da parte delle competenti strutture pubbliche.

Il trattamento di cui sopra non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o comunque, derivanti da norme generali in atto o future o da risarcimento danni derivanti da fatto di terzi.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'Azienda risolva il rapporto di lavoro corrisponderà al lavoratore oltre al trattamento di fine rapporto, l'indennità sostitutiva del preavviso.

Uguale trattamento, esclusa l'indennità sostitutiva del preavviso, competerà al lavoratore che risolva il rapporto di lavoro allorché la prosecuzione della malattia, oltre i termini di conservazione del posto, non gli consenta di riprendere servizio.

Ove superato il periodo di conservazione del posto il rapporto non sia risolto, né a iniziativa dell'azienda né a iniziativa del lavoratore, il rapporto di lavoro stesso rimarrà sospeso a tutti gli effetti.

Nel caso di preavviso di licenziamento o di dimissioni, il lavoratore usufruirà del trattamento economico a carico dell'Azienda per i casi di malattia fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso.

Il tempo necessario al completamento del percorso di protezione e recupero psico-fisico per le donne vittime di violenza dopo il congedo previsto dal D.Lgs. n. 80 del 15.6.2015, non viene computato ai fini del periodo di comporto.

Art. - Lavoro agile

Le parti identificano il lavoro agile come ulteriore modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, secondo quanto disposto dalla legge 22 maggio 2017, n.81, distinta dal telelavoro.

Le Parti recepiscono integralmente i contenuti del "Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile sottoscritto da Confindustria e Cgil, Cisl, Uil in data 7 dicembre 2021 e promosso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali (all.....).

Le Parti, tenuto conto della crescente importanza e diffusione del lavoro agile nella nuova organizzazione del lavoro, concordano sulla necessità di monitorare congiuntamente sia l'evoluzione normativa dell'istituto che la sua corretta applicazione nelle aziende dei settori a cui si applica il presente contratto.

Tale monitoraggio sarà oggetto di studio nell'ambito dei lavori del CBMC.

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including the word 'per' and various illegible scribbles.]

Mr. M

Deo

Parulli

ds

h g

Articolo 24 ter

Welfare contrattuale

A) Previdenza complementare

In materia di previdenza complementare si richiamano gli accordi nazionali sottoscritti (v. All. 3), nonché lo statuto del Fondo previdenza Arco e le relative disposizioni regolamentari.

Fermo restando che l'obbligo di contribuzione per i lavoratori iscritti e per le Aziende decorre dal momento in cui, in base alle normative vigenti, il Fondo è divenuto operativo per il settore materiali lapidei, la contribuzione è fissata nelle seguenti misure a decorrere dall'1.5.2008:

T.F.R.

- lavoratori occupati dopo il 28.4.1993, che aderiscono al Fondo: 100% del T.F.R. che verrà maturato a partire dalla decorrenza dell'obbligo di versamento;
- lavoratori occupati prima del 28.4.1993 che aderiscono al Fondo: 40% del T.F.R. che verrà maturato annualmente.

Quota contribuzione:

Le aliquote contributive/paritetiche a carico dell'azienda e del lavoratore sono fissate nell'1,20% della retribuzione utile per il calcolo del T.F.R..

A decorrere dall'1.1.2011 le aliquote contributive paritetiche a carico dell'azienda e del lavoratore sono fissate nell'1,30% della retribuzione utile per il calcolo del T.F.R..

Restando invariata l'aliquota contributiva a carico del lavoratore per tutta la durata del C.C.N.L.

- a decorrere dall'1.4.2013 l'aliquota contributiva a carico dell'azienda è fissata nell'1,40% della retribuzione utile per il calcolo del T.F.R.;
- a decorrere dall'1.4.2014 l'aliquota contributiva a carico dell'azienda è fissata nell'1,50% della retribuzione utile per il calcolo del T.F.R.;
- a decorrere dall'1.4.2015 l'aliquota contributiva a carico dell'azienda è fissata nell'1,60% della retribuzione utile per il calcolo del T.F.R.;
- a decorrere dall'1.6.2016 l'aliquota contributiva a carico dell'azienda è fissata nell'1,70% della retribuzione utile per il calcolo del T.F.R.;
- a decorrere dall'1.6.2017 l'aliquota contributiva a carico dell'azienda è fissata nell'1,80% della retribuzione utile per il calcolo del T.F.R.;
- a decorrere dall'1.7.2020 l'aliquota contributiva a carico dell'azienda è fissata nel 2,15% della retribuzione utile per il calcolo del T.F.R.;
- a decorrere dall'1.7.2021 l'aliquota contributiva a carico dell'azienda è fissata nel **2,50%** della retribuzione

Handwritten scribbles on the left margin.

Handwritten scribbles on the left margin.

Multiple handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

utile per il calcolo del T.F.R.;

- a decorrere dall'1.7.2023 l'aliquota contributiva a carico dell'azienda è fissata nel 2,70 % della retribuzione utile per il calcolo del T.F.R.;

- a decorrere dall'1.7.2024 l'aliquota contributiva a carico dell'azienda è fissata nel 2,90 % della retribuzione utile per il calcolo del T.F.R..

Le contribuzioni volontarie versate dai lavoratori continueranno a essere calcolate sulla retribuzione commisurata al valore del minimo tabellare, indennità di contingenza ed E.D.R. di spettanza dei predetti lavoratori.

Le parti confermano che l'obbligo dell'azienda al versamento della contribuzione prevista dal C.C.N.L. è previsto esclusivamente a favore dei lavoratori iscritti al Fondo di previdenza complementare.

Quota di iscrizione

All'atto dell'iscrizione di ogni singolo lavoratore dovrà essere versato un importo "una tantum" di euro 10,33 a carico del lavoratore medesimo.

Ai lavoratori eletti negli Organismi statuari del Fondo di previdenza complementare verranno concessi dalle Aziende permessi non retribuiti di una giornata per garantire la partecipazione alle riunioni, la cui convocazione dovrà essere comunicata dall'Organismo del Fondo alla Direzione aziendale con almeno 3 giorni di preavviso. Nel caso in cui da parte del Fondo siano previsti compensi per la partecipazione alle riunioni dei predetti Organismi statuari, le Aziende, al fine di favorire la partecipazione dei lavoratori, anticiperanno, a titolo non retributivo, i trattamenti a carico del Fondo, purché ciò non comporti oneri aggiuntivi, non contrasti con le vigenti previsioni normative e ne sia garantito il rimborso entro trenta giorni da parte del Fondo alle Aziende attraverso apposite convenzioni a livello nazionale.

N.B. La praticabilità di quanto previsto dall'ultimo comma dovrà essere previamente verificata sotto il profilo previdenziale e fiscale.

B) Assistenza Sanitaria Integrativa

Le parti sociali hanno convenuto di dare attuazione a quanto già convenuto nel precedente C.C.N.L. lapidei industria attraverso l'istituzione di un fondo di assistenza sanitaria integrativa, che risponde ai requisiti previsti dal D.Lvo 2.9.97 n. 394 e successive modifiche.

Il Fondo di riferimento del settore è il Fondo Altea.

A decorrere dall'1.1.2017, il versamento al Fondo sarà di 13 (tredici) euro mensili ~~secondo le modalità di cui sopra.~~ a carico dell'azienda

Fermo restando quanto stabilito nei C.C.N.L. precedenti a decorrere dall'1.1.2020, il contributo obbligatorio a carico del datore di lavoro al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa Altea sarà di 15 (quindici) euro mensili **per ogni lavoratore in forza.**

Le parti si danno atto che la quota determinata di 15 (quindici) euro mensili dal 1.1.2020, per ogni

PLS

A

lavoratore in forza alle imprese, è collegata alla dinamica salariale. Conseguentemente i lavoratori dipendenti ~~individuati, nel presente articolo, hanno diritto da parte del Fondo individuato,~~ all'erogazione delle prestazioni sanitarie, in dipendenza del rapporto di lavoro, **previste da Fondo Altea relativamente al Piano Sanitario di spettanza del settore.** Sono fatte salve le condizioni di miglior favore.

Per i lavoratori è possibile iscrivere tutto il nucleo familiare al Fondo sanitario Altea; in tal caso le aziende effettueranno le relative trattenute mensili sulla busta paga, previa presentazione del modulo di adesione dei familiari.

I contributi al Fondo sanitario beneficiano delle relative agevolazioni fiscali.

Le Aziende provvederanno, in occasione della elaborazione mensile del cedolino paga relativo al mese di competenza, ad annotare in busta paga l'avvenuto versamento del contributo relativo al Fondo Altea.

Le parti stipulanti il presente contratto rinviano alla contrattazione di secondo livello circa la possibilità di integrare prestazioni di Welfare, messe a disposizione dai Piani del Fondo Altea.

[A collection of approximately 25 handwritten signatures in blue ink, arranged in a grid-like pattern across the lower half of the page. The signatures vary in style and legibility, representing the signatories to the document.]

Handwritten signatures at the top of the page.

Allegato

Accordo sulla valorizzazione e promozione dell'istituto della Banca ore solidale nell'industria dei Lapidei ed escavazione.

Premessa metodologica

La scelta di adottare le linee guida della contrattazione di secondo livello è rimessa alla volontà delle parti e scopo della stessa è la possibilità di gestire l'istituto della banca ore solidale per i lavoratori, come previsto dalla normativa vigente.

L'adozione delle linee guida non ha carattere di obbligatorietà per le parti né intende sostituirsi o surrogare il ruolo delle parti contraenti a livello aziendale.

Resta inteso che annualmente le parti in occasione degli incontri previsti nel sistema di relazioni industriali, procederanno al monitoraggio dell'attuazione della contrattazione di secondo livello verificandone l'estensione.

Linee guida

A sostegno e supporto della contrattazione di secondo livello le parti nazionali propongono, tra gli altri, i seguenti elementi da normare:

- L'ambito per il quale si decide di avviare l'istituto oltre a quello stabilito per legge (assistenza costante di figli minori);
- Il periodo entro il quale i dipendenti dovranno manifestare in forma scritta la loro volontà di cedere le ferie aggiuntive non fruito e/o i rol accantonati in riduzione orario e i tempi tecnici necessari per avviare praticamente l'istituto;
- L'eventuale modalità di partecipazione aziendale;
- Le modalità ed il periodo entro il quale il beneficiario potrà godere di tali permessi aggiuntivi;
- La gestione degli eventuali residui della Banca ore solidale non fruito.

Vertical handwritten notes on the left margin.

Handwritten signature on the right margin.

Large blue handwritten signature on the right margin.

Blue handwritten signature on the right margin.

Blue handwritten signature on the right margin.

Handwritten marks and scribbles on the left margin.

Large collection of handwritten signatures and initials at the bottom of the page.

DES

M

Art. 30. – Appalti e Legalità

Le parti si danno reciprocamente atto che la materia degli appalti debba trovare il suo fondamento in un principio di correttezza nei rapporti **tra aziende**.

Le parti si attiveranno per la costituzione di un tavolo di confronto che veda la partecipazione anche di Inps, Inail, Ministero del Lavoro, degli Interni e della Salute per individuare linee guida per la legalità, per il contrasto al lavoro nero e ad eventuali altre forme di illegalità.

Per quanto concerne i rapporti tra il committente e l'appaltatore e le relative responsabilità si richiama l'integrale applicazione delle norme di cui al D.Lgs. 276/2003 e successive modifiche e delle norme in materia di sicurezza sul lavoro previste dalla Legge 123/2007 e successive modifiche.

Al fine altresì di promuovere una corretta applicazione delle vigenti disposizioni in materia di prevenzione infortuni e del rapporto di lavoro da parte delle ditte appaltatrici, per i contratti di appalto che saranno stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del presente contratto, le Aziende appaltanti dovranno esigere dalle imprese appaltatrici il rispetto **dei contratti collettivi di lavoro, sottoscritti dalle OO.SS comparativamente più rappresentative a livello nazionale, del settore merceologico cui appartengono le imprese appaltatrici stesse e di tutte le norme previdenziali ed antiinfortunistiche.**

L'adempimento di quanto sopra si concretizza nella stipulazione di una corrispondente clausola nei relativi contratti di appalto.

Inoltre, viene convenuto che le aziende provvederanno in proprio alla manutenzione ordinaria continuativa - eccezione fatta per quella che necessariamente deve essere svolta al di fuori dei normali turni di lavoro - purché la loro dimensione renda necessaria una prestazione continuativa e ininterrotta del personale in via ordinaria addetto alla manutenzione.

Le aziende comunicheranno preventivamente alla R.S.U., ~~cinque giorni prima~~ **dieci giorni prima**, riducibili a 24 ore, ma **solo** in caso di urgenza **non programmata**, i lavori di manutenzione affidati in appalto, i nominativi delle ditte appaltatrici di tali lavori e quelli degli RLS ove nominati.

Genio Ben