

LAPIDEI (INDUSTRIA)

Accordo per il rinnovo del contratto territoriale provinciale di lavoro per i lavoratori dipendenti da aziende esercenti l'attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei (Industria) della provincia di Massa Carrara

Data di Stipula: 28-06-2000

Inizio validità: 01-06-2000

Scadenza normativa: 31-12-2003

Rubrica: Accordo per il rinnovo del contratto territoriale per la provincia di Massa Carrara

Il 28 giugno 2000

tra

l'Associazione degli Industriali della Provincia di Massa Carrara

e

la Feneal-Uil;

la Filca-Cisl;

la Fillea-Cgil.

In relazione alle richieste avanzate dalle OO.SS. con lettera del 16.3.2000, in applicazione di quanto previsto dal vigente C.C.N.L. in materia di contrattazione di secondo livello,

si è stipulato il presente accordo da valere per le Aziende del settore marmo e pietre ornamentali della Provincia di Massa Carrara.

Art. 1 - Osservatorio

Le parti, valutato quanto previsto dall'Accordo 25 settembre 1996 in materia di Osservatorio, ne confermano scopi e finalità.

Ritenendo, peraltro, che sia necessario assicurare all'Osservatorio maggiori condizioni di operatività, anche a livello provinciale, convengono di demandare al CTPM le funzioni di Osservatorio.

Il Comitato potrà essere integrato, di volta in volta, con tecnici ed esperti qualificati nella materia da esaminare, indicati singolarmente dalle parti, della cui partecipazione l'Organizzazione invitante dovrà preavvertire tempestivamente le altre.

I componenti del CTPM fanno automaticamente parte dell'Osservatorio interprovinciale di cui al citato accordo 25 settembre 1996, con il quale verranno tenuti i necessari contatti, per le valutazioni di interesse comprensoriale alla luce anche dell'istituzione del distretto lapideo.

Analoghi contatti e scambi verranno mantenuti anche con l'Osservatorio nazionale di settore.

Al fine di acquisire i dati necessari per gli approfondimenti e le successive valutazioni e indicazioni, verrà stabilito un costante rapporto, eventualmente anche con la stipula di apposite convenzioni, con l'Ufficio studi di I.M.M., al quale verranno richieste l'elaborazione e l'analisi di dati a livello territoriale e comprensoriale.

Analoghi rapporti verranno tenuti con gli Istituti previdenziali INPS e INAIL 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.

Il CTPM valuterà iniziative atte alla maggiore conoscenza da parte delle Aziende delle attività del

Comitato stesso, anche attraverso la realizzazione di appositi momenti di incontro.

Al fine di rendere sempre più efficace la propria attività si prevede che il CTPM si riunisca almeno una volta ogni mese.

Art. 2 - Formazione

Tenuto conto di quanto previsto dall'Accordo 25 settembre 1996, che viene in tal senso confermato, il CTPM, in funzione di Osservatorio, assumerà in materia di formazione, iniziative a livello provinciale, per giungere ad una rilevazione di bisogni formativi del settore al fine di orientare in modo conforme le attività formative realizzate dal sistema della formazione professionale.

A tal fine, una volta approfondite le esigenze, che devono tenere conto della necessità di valorizzare le risorse umane, di migliorare il livello qualitativo della produzione, di riqualificare il personale interno e i lavoratori in mobilità, saranno presi gli opportuni contatti con gli Enti preposti, affinché vengano destinate a tali scopi le risorse pubbliche necessarie.

Preso atto della necessità di coinvolgere, nella maggior misura possibile, i lavoratori in azioni di formazione sui temi della sicurezza sul lavoro, si conviene che, in caso di avvio di specifiche iniziative da parte del CTPM, quattro ore delle dieci ore di assemblea sindacale retribuita previste dalla vigente normativa, siano destinate alla partecipazione alle attività predette con equivalente onere a carico delle Aziende. In caso di mancata partecipazione individuale alle predette riunioni, le ore di assemblea non saranno retribuite e ne decadrà il diritto.

Art. 3 - Rappresentanza

Le parti convengono sull'opportunità che in ogni realtà aziendale sia dia attuazione a quanto previsto dal D.Lgs. 626/94 ed al C.C.N.L. in materia di nomina del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Pertanto, ferme restando le modalità di designazione del RLS previste dal C.C.N.L., si conviene che il nominativo del lavoratore designato venga comunicato, entro dieci giorni, a cura dell'Azienda e/o della RS/OO.SS. al CTPM, che provvederà alle opportune registrazioni.

Art. 4 - Orario di lavoro

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, tenendo conto dei desideri dei lavoratori compatibilmente con le esigenze di lavoro dell'Azienda.

L'utilizzo della disponibilità residua dopo la predetta calendarizzazione, tenendo anche conto dei permessi per ROL ed ex festività, fermo restando quanto previsto dal C.C.N.L. in materia, sarà stabilito per il 50% dalle Direzioni aziendali sulla base delle proprie esigenze, con un preavviso di almeno 48 ore per ogni giornata, incrementabile proporzionalmente per esigenze superiori, mentre il residuo 50% verrà utilizzato dai singoli lavoratori sotto forma di permesso individuale.

Al fine di regolamentare, pertanto, le richieste individuali di fruizione di giorni di ferie, permessi, ROL, 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, fermo restando che comunque le assenze per tale motivazione non devono superare in ogni caso il 4% dei dipendenti in forza, tenendo conto a tal fine dell'ordine di arrivo delle richieste.

1) Per usufruire fino a 2 giorni di ferie/permessi, la richiesta deve essere avanzata, per scritto con il modello allegato, alla Direzione o all'Ufficio personale, ove presente in Azienda, almeno quattro giorni prima dell'eventuale fruizione di tali permessi.

L'Azienda, entro un giorno dalla richiesta, confermerà o meno la concessione del permesso, in base alle proprie esigenze tecnico-organizzative e produttive.

2) Per usufruire da 3 a 5 giorni di ferie/permessi, la richiesta dovrà essere avanzata, con la procedura di cui sopra, almeno otto giorni prima dell'eventuale fruizione.

L'Azienda darà o meno il proprio assenso entro tre giorni dalla richiesta.

3) Per periodi superiori a 5 giorni la richiesta dovrà essere avanzata, sempre con le medesime modalità, almeno 20 giorni prima e l'Azienda darà la risposta al riguardo entro 8 giorni dalla richiesta.

In materia di orario di lavoro, alla luce della previsione del contratto nazionale sul ciclo continuo nelle segherie a granito, le parti si riservano di esaminare la possibilità di definire un'apposita regolamentazione delle modalità di attuazione di tale tipologia di orario.

Le parti richiamano l'attenzione sul fatto che, in base alle vigenti disposizioni, e all'Avviso comune di recepimento delle direttive U.E./93/104, nelle attività produttive che si svolgono a turni continuativi di 8 ore, è prevista l'effettuazione, nell'ambito dell'orario di lavoro, di una pausa retribuita per il consumo del pasto. Tale pausa, ove tecnicamente possibile in relazione alla tipologia degli impianti, non comporta la fermata degli impianti stessi, che rimangono comunque operanti, con adeguato scaglionamento degli addetti.

Anche per le lavorazioni di cava, ove le attività in essere richiedano una attività continuativa e senza interruzione nell'arco delle 8 ore giornaliere, che non consenta quindi il normale intervallo pomeridiano, si può ritenere operante la predetta normativa e quindi l'effettuazione, nell'ambito dell'orario di lavoro, di una analoga pausa retribuita per il consumo del pasto. Tale pausa sarà fruita per gruppi di lavoratori, in modo da consentire la prosecuzione dell'attività e il normale funzionamento degli impianti.

Art. 5 - Mensa

A far data dal 1° giugno 2000, per le Aziende nelle quali trova effettuazione un servizio mensa (1), la ripartizione del relativo costo sarà articolata nella misura dell'80% a carico dell'Azienda ed il 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 verrà incrementata di L. 500 giornaliere a far data dal 1° giugno 2000, di ulteriori L. 500 giornaliere a far data dal 1° gennaio 2001, di ulteriori L. 500 giornaliere a far data dal 1° gennaio 2002 e di ulteriori L. 500 a far data dal 1° gennaio 2003 (2).

Note tecniche:

1) i refettori aziendali, ove previsti dalla vigente normativa, devono avere le caratteristiche di igienicità stabilite dal D.P.R. 303/1956 ed essere separati dagli spogliatoi e dai servizi igienici;

2) ai sensi del D.Lgs. 23 marzo 1998 n. 56, l'indennità sostitutiva della mensa corrisposta in unità produttive situate in zone prive di strutture o servizi di ristorazione, è esente da contributi previdenziali (a carico Azienda e dipendente) e ritenute fiscali, fino ad un importo giornaliero attualmente fissato in L. 10.240.

Art. 6 - Indumenti da lavoro

In relazione a quanto previsto dal C.C.N.L. in materia, si conviene che gli indumenti da lavoro previsti dal C.C.N.L. medesimo siano costituiti da:

a) un paio di scarponi l'anno;

b) due tute invernali ed una estiva l'anno;

c) una giacca a vento l'anno, con una spesa complessiva non superiore a lire 70.000 per indumento.

Le caratteristiche degli indumenti in questione saranno esaminate con la RS.

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

In considerazione che, in caso di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro, si deve dare corso alla trattenuta di tanti dodicesimi dell'importo corrispondente al valore degli indumenti per quanti sono i mesi mancanti al compimento dell'anno, considerata peraltro l'opportunità di determinare in misura uniforme il valore convenzionale al quale riferirsi per gli adempimenti di cui sopra, si stabilisce che il valore convenzionale degli indumenti di che trattasi è nel complesso pari a L. 90.000 annue.

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

- a) alla fornitura degli indumenti da lavoro le Aziende provvederanno a maggio per gli indumenti estivi e ad ottobre per quelli invernali;
- b) trascorsi sei mesi dal mese di ottobre 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 una somma pari a tre volte il valore convenzionale (L. 270.000);
- 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 - D.P.I. (come scarpe con la punta metallica, stivali, guanti, occhiali, caschi, grembiuli, ecc.), nei casi previsti dalle vigenti disposizioni in materia di sicurezza e prevenzione infortuni.

La presente regolamentazione sostituisce tutte le precedenti.

Art. 7 - Lavori speciali disagiati

A far data dal 1° giugno 2000, per quanto concerne i lavori con funi in tecchia o ponte, si procederà alla corresponsione di una indennità determinata forfettariamente in lire 120.000 lorde giornaliere, da corrispondere per ogni prestazione nelle condizioni predette.

Sempre a far data dal 1° giugno 2000 vengono così determinate le seguenti indennità per lavori disagiati di cui all'accordo provinciale 1° agosto 1988:

- 1) Per i lavoratori addetti alle lavorazioni in galleria lire 4.000 lorde giornaliere;
- 2) Per i lavoratori addetti alle lavorazioni di cava lire 2.600 lorde giornaliere;
- 3) Per i lavoratori addetti alla lavorazione del granito (segherie e laboratori) lire 2.600 lorde giornaliere;
- 4) Per i lavoratori addetti alle frese diamantate lire 2.400 lorde giornaliere;
- 5) Per i lavoratori addetti alla lavorazione con poliesteri ed alla colatura mastici lire 2.400 lorde giornaliere;
- 6) Per i lavoratori addetti ai telai diamantati lire 1.300 lorde giornaliere;
- 7) Per i lavoratori addetti agli impianti di granulazione, alle lavorazioni artistiche, ed alle linee per la

produzione di marmette, lire 1.300 giornaliere.

Le predette indennità saranno corrisposte esclusivamente per ogni giornata di effettiva presenza al lavoro.

Resta fermo quanto altro previsto dal citato C.C.P.L. 1° agosto 1988 e con la presente regolamentazione si intende completamente definito quanto previsto in materia dal C.C.N.L.

Art. 8 - Fondo mutualistico

Il Fondo Mutualistico Marmo, di cui agli accordi 1° agosto 1988, 3 febbraio 1994, 25 gennaio 1995 e 2 agosto 1996, costituisce parte integrante del presente CCPL, così come il rispetto dei relativi obblighi e le conseguenti provvidenze previste per i lavoratori.

Art. 9 - 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 due parametri:

Parametro settoriale

Il parametro settoriale, di carattere generale, è basato sulla quota produttività/fatturato procapite, così come definita nell'accordo 25 settembre 1996, che viene pertanto confermato per tale aspetto.

Le parti si riservano peraltro, in relazione agli approfondimenti tuttora in corso, di definire eventualmente un diverso parametro settoriale.

Al raggiungimento dell'obiettivo come sopra definito, che verrà verificato nell'anno successivo a quello di riferimento, è legata una quota di premio pari a L. 1.200.000 lorde annue per dipendente, da valere per tutti gli anni di vigenza del presente accordo.

Per quanto concerne tale quota di premio, nel corso di ogni anno di riferimento (2000 per 2001, 2001 per 2002, 2002 per 2003 e 2003 per 2004) verranno corrisposti anticipi nella misura di L. 200.000 lorde ciascuno, con il saldo della retribuzione nei mesi di gennaio, marzo, maggio, luglio, settembre e novembre, in proporzione ai mesi lavorati.

In via eccezionale, pur non essendo ancora determinabile la maturazione della quota produttività/fatturato procapite, ai lavoratori che cessano il rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento verranno riconosciuti, a totale definizione di detta quota del premio di risultato, gli importi della quota produttività/fatturato procapite di cui sopra in proporzione ai mesi lavorati.

Parametro di assiduità lavorativa

Obiettivo di tale parametro è quello di migliorare il rapporto fra ore lavorabili e ore lavorate a livello di singola Azienda del comparto.

Ciò stante, il presente parametro troverà applicazione in ogni Azienda/unità produttiva del settore, operante in provincia con dipendenti, (dirigenti esclusi). Il parametro è basato sul rapporto tra ore lavorabili aziendali e ore lavorate aziendali.

Definizioni:

ore lavorabili aziendali = ore contrattualmente lavorabili così ricavabili: totale giorni dell'anno meno 104 giorni, per sabati e domeniche, meno festività infrasettimanali, meno ore di ferie, R.O.L., ex festività, (1) moltiplicato per il numero dei dipendenti in forza in Azienda nell'anno (i part-time

verranno conteggiati pro-quota, così come i lavoratori assunti o usciti in corso d'anno).

Dal risultato vanno detratte le ore di Cassa integrazione guadagni effettuate per qualsiasi causale nell'anno, le ore di assenza per maternità, le ore di assenza per malattia continuativa superiore a 90 giorni, le ore di assenza per infortunio sul lavoro, i permessi sindacali e le ore di permesso per donatori di sangue/midollo osseo.

Ore lavorate aziendali = totale ore ordinarie lavorate aziendalmente.

Al termine di ogni anno di riferimento, in ogni Azienda verrà effettuato il seguente calcolo:

ore lavorabili (come da definizione) meno ore lavorate (come da definizione) = ore mancata produttività;

ore mancata produttività / ore lavorabili (come da definizione) x 100

e verificato il posizionarsi del risultato con riferimento all'obiettivo di premio previsto.

Premio di riferimento annuo (lire lorde per dipendente)					
	Sopra il 9,6%	Dal 9,5 al 7,6%	Dal 7,5% al 5,6%	Dal 5,5% al 3,6%	Fino al 3,5%
Anno 2000 (per premio 2001)	Nessun premio	L. 100.000	L. 200.000	L. 300.000	L. 400.000
Anno 2001 (per premio 2002)	Nessun premio	L. 50.000	L. 100.000	L. 150.000	L. 200.000
Anno 2002 (per premio 2003)	Nessun premio	L. 37.500	L. 75.000	L. 112.500	L. 150.000
Anno 2003 (per premio 2004)	Nessun premio	L. 25.000	L. 50.000	L. 75.000	L. 100.000

N. B. - Le quote di premio previste per ogni anno si cumulano con quelle dell'anno precedente.

Per la definizione del premio 2000 (erogazione 2001) si prenderà riferimento l'intero anno 2000.

Entro il mese di gennaio di ogni anno successivo a quello di riferimento verrà verificata la fascia di risultato raggiunto e il premio di riferimento corrispondente. L'importo del premio individualmente spettante a ciascun lavoratore sarà determinato in base alle seguenti formule:

1 Totale premio

Premio di riferimento, corrispondente alla fascia di obiettivo conseguito, moltiplicato per il numero dei dipendenti dell'anno (i part-time verranno conteggiati pro-quota, così come i lavoratori assunti o usciti in corso d'anno) dal 1° gennaio al 31 dicembre.

2 Quota oraria

Totale premio diviso ore ordinarie lavorate, alle quali vanno sommate le ore di assenza per infortunio sul lavoro, per malattie continuative di durata superiore a 30 giorni, permessi sindacali, donatori di sangue/midollo osseo, complessivamente totalizzate in Azienda dal 1° gennaio al 31 dicembre.

3 Premio annuo individuale

Quota oraria moltiplicata per ore ordinarie lavorate dal singolo dipendente, incrementate dalle sue ore di assenza per infortunio sul lavoro, per malattie continuativa di durata superiore a 30 giorni, per donatori di sangue/midollo osseo e permessi sindacali.

Il premio in questione, ove maturato, verrà riconosciuto ai lavoratori in forza al 31 dicembre di ogni anno di riferimento. In via eccezionale, pur non essendo ancora determinabile la maturazione della quota assiduità, ai lavoratori che cessano il rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento verrà riconosciuto, a totale definizione di detta quota, il 50% dell'importo previsto al raggiungimento dell'obiettivo massimo, in proporzione ai mesi lavorati.

Il premio verrà corrisposto, secondo quanto a ciascuno spettante, con il saldo della retribuzione di febbraio di ogni anno successivo.

Prima della corresponsione del premio, l'Azienda comunicherà alla R.S., ove esistente, e, in assenza, su richiesta, alle OO.SS. territoriali, i dati aziendali di cui sopra, sui quali è stato calcolato il premio.

Ad ogni lavoratore, contestualmente alla corresponsione del premio, verranno comunicate le ore ordinarie lavorate nell'anno di riferimento, le ore di assenza per infortunio sul lavoro e per malattia continuativa di durata superiore a 30 giorni, permessi per donatori di sangue/midollo osseo e permessi sindacali.

Il premio di risultato previsto dal presente accordo nelle due componenti, settoriale e aziendale, 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 13^a e 14^a mensilità, sul trattamento di malattia, infortunio, ferie festività, R.O.L., maggiorazioni 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 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 (2000) 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.

Art. 10 - Condizioni di miglior favore

Con il presente accordo le parti non hanno inteso modificare le eventuali condizioni di miglior favore esistenti, intendendosi che i trattamenti normativi ed economici già previsti aziendali

assorbono fino a concorrenza dei rispettivi importi e/o trattamenti quanto è previsto nei precedenti articoli.

Art. 11 - Decorrenza e durata

Il presente accordo decorre dal 1° giugno 2000 ed ha validità fino al 31 dicembre 2003, intendendosi peraltro coperto dall'erogazione del premio e dagli altri trattamenti economici l'anno 2004.

Le OO.SS., le RS 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.

(1) (per il 2000 pari a 1760)