

VERBALE DI ACCORDO

Addì 24 maggio 2010 in Roma

tra

Assomarmi

e

Feneal - Uil, Filca Cisl e Fillea CGIL

si è stipulato il presente accordo per il rinnovo del CCNL 17 aprile 2008 da valere per i lavoratori dipendenti da aziende esercenti l'attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei.

DISCIPLINA GENERALE
SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

1) LIVELLO NAZIONALE

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 le parti stipulanti istituiscono il Comitato Paritetico Nazionale (CPN) permanente, il cui coordinamento logistico e le attività di segreteria, nonché eventuali ulteriori aspetti organizzativi, saranno assicurati da Confindustria Marmo.

La composizione, le modalità di funzionamento e il finanziamento del CPN sono definiti nel Regolamento allegato, (allegato 5), che forma parte integrante del presente Accordo.

Eventuali problemi di funzionamento del CPN saranno oggetto di esame tra le parti stipulanti

In particolare saranno oggetto del programma dei lavori del CPN le seguenti tematiche:

- assetto del settore in relazione alle tendenze del mercato e con riferimento alla situazione occupazionale;
- censimento aziende, valutazione nuove forme strutturali e di aggregazione delle stesse e riflessi sulla occupazione;
- evoluzione legislativa per le materie di interesse del comparto e per l'attività estrattiva;
- mercato del lavoro, ricerca ed innovazioni di prodotto, qualità, produttività e costo del lavoro;
- formazione professionale, sulla base di quanto previsto all'art. 5 del presente c.c.n.l.;
- acquisizione dati sugli orari di fatto attuati nel comparto, con approfondimenti distinti per le attività di cava e di produzione, con riferimento alla normativa di legge in materia di orario di lavoro e di attività in cava;
- ambiente e sicurezza e sistemi di soccorso, come previsto dall'art. 25 ambiente di lavoro;
- fattori energetici;

Il CPN, per la sua attività, si avvarrà di dati conoscitivi che saranno forniti dalle parti medesime o provenienti od elaborati da Enti esterni pubblici e privati, concordemente individuati, e potrà esprimere indirizzi ed orientamenti sulle materie oggetto di esame.

Il CPN potrà individuare eventuali fonti di finanziamento pubblico da utilizzare per progetti specifici.

Un rapporto particolare di scambio e collaborazione sarà tenuto con i Distretti industriali di settore, nonché, per le materie di specifica competenza, con i Comitati paritetici territoriali di comparto, ove costituiti o da costituire. Nei rapporti con i predetti organismi il CPN potrà svolgere azione di coordinamento e di indirizzo per la individuazione di progetti da definire e sostenere a livello locale.

Il CPN si riunirà, anche fuori della propria sede, di norma semestralmente nei mesi di aprile e ottobre di ciascun anno e, in via straordinaria e comunque ogni qualvolta se ne ravvisi la necessità, su richiesta di una delle due componenti.

Alle riunioni del CPN 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.

Le risultanze dei lavori del CPN, unitamente ad eventuali proposte, saranno fornite alle parti stipulanti, le quali si incontreranno a cadenza semestrale e a livello nazionale per valutare tali indicazioni ed eventuali iniziative rivolte al settore o nei confronti delle Istituzioni e degli Enti pubblici. In tale ottica, per specifici temi, le parti potranno convenire di condurre approfondimenti alla presenza di Rappresentanze pubbliche aventi competenza istituzionale e potestà decisoria.

Nel corso degli incontri semestrali saranno altresì fornite e costituiranno oggetto di autonome valutazioni delle parti le informazioni aggregate riferite al settore rappresentato riguardanti;

- a) aspetti della congiuntura;
- b) prospettive produttive, anche con riferimento a particolari situazioni aziendali;
- c) programmi di investimento relativi a nuovi insediamenti produttivi e loro localizzazione per grandi aree geografiche;
- d) previsioni riferite a significativi ampliamenti e trasformazioni degli impianti esistenti, per grandi aree geografiche;
- e) prevedibili implicazioni sulla occupazione per i punti b), c), d) e sulle condizioni ambientali ed ecologiche;
- f) 2 dati complessivi relativi all'andamento dell'occupazione giovanile;
- g) gli andamenti aggregati a livello nazionale delle prestazioni di lavoro rese oltre l'orario ordinario, nonché delle assenze per malattia, infortunio sul lavoro, cassa integrazione guadagni ed altre causali;

Il CPN si occuperà, oltre agli argomenti già previsti, anche del fenomeno del mobbing, con l'intento di pervenire ad una ricognizione di tale fenomeno nel settore tenendo anche conto della legislazione vigente.

A richiesta di una delle parti e di comune accordo, allo scopo di ricercare posizioni comuni, potrà essere deciso, in occasione degli incontri nazionali, di svolgere, anche avvalendosi di appositi gruppi di lavoro istruttori paritetici (che potranno essere costituiti anche in seno al CPN) specifici approfondimenti su singoli temi oggetto di reciproca informazione e valutazione.

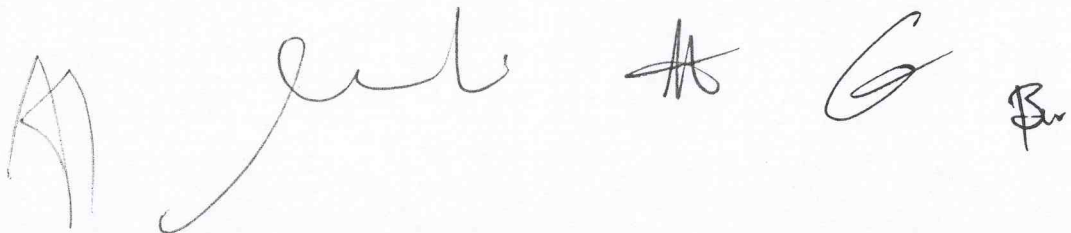
Al fine di contribuire a superare l'attuale frammentazione territoriale, che ha comportato spesso scelte normative ed interventi diversi da zona a zona con conseguenti difformità nelle condizioni di operare delle varie Aziende le parti nazionali, recependo anche indicazioni e valutazioni sviluppate a livello territoriale, potranno compiere valutazioni sulle iniziative legislative o sugli interventi applicativi regionali o zonal anche per fornire indicazioni di armonizzazione e per consentire la valutazione, in ambito territoriale, di comuni prospettive di portata nazionale capaci di influire positivamente su scelte territoriali che possono incidere sulle possibilità di lavoro e di occupazione del settore.

Nota a verbale

Attivazione di un "Gruppo di studio paritetico" in materia di mercato del lavoro e partecipazione dei lavoratori

Le Parti concordano di istituire entro il primo anno di vigenza del presente ccnl, nell'ambito del CPN, un "Gruppo di studio paritetico", con il compito di monitorare e studiare l'evoluzione legislativa, nazionale ed in ambito UE, riguardante il rapporto di lavoro con particolare riferimento ai temi del mercato del lavoro e delle tipologie contrattuali, del sistema degli ammortizzatori sociali nonché della partecipazione dei lavoratori anche al fine di determinare possibili posizioni condivise da sottoporre alle Parti stipulanti.

omissis



SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI E CONTRATTUALI

PREMESSA

1) Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, nell'assumere come proprio lo spirito del "Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo" del 23 luglio 1993, ne realizza, per quanto di competenza del contratto collettivo nazionale di categoria, le finalità e gli indirizzi in tema di relazioni sindacali:

– attribuendo alla autonomia collettiva delle parti una funzione primaria per la gestione delle relazioni di lavoro mediante lo sviluppo del metodo partecipativo, ai diversi livelli e con diversi strumenti, al quale le parti riconoscono un ruolo essenziale nella prevenzione del conflitto;

– regolando l'assetto della contrattazione collettiva in funzione di una dinamica delle relazioni di lavoro medesima tale da consentire ai lavoratori benefici economici con contenuti non inflazionistici ed alle imprese una gestione corretta e programmabile del costo del lavoro nonché di sviluppare e valorizzare pienamente le opportunità offerte dalle risorse umane.

Per la realizzazione ed il mantenimento di un sistema di relazioni industriali funzionale alle esigenze delle imprese e dei lavoratori non si può prescindere dall'attribuzione all'autonomia contrattuale delle parti di una funzione primaria nella definizione delle regole e nella gestione delle relazioni sindacali, anche attraverso lo sviluppo ai vari livelli e con diversi strumenti del metodo partecipativo.

2) A questi fini **In quest'ottica** le parti si impegnano in nome proprio e per conto degli organismi territoriali a loro collegati, nonché delle imprese aderenti e delle R.S.U. costituite ai sensi dell'accordo interconfederale 20 dicembre 1993, a che il funzionamento del sistema di relazioni industriali e contrattuali più avanti descritto, si svolga secondo i termini e le procedure specificamente indicate, dandosi nel contempo atto che la loro puntuale applicazione è condizione indispensabile per mantenere le relazioni sindacali nelle sedi previste dal presente contratto, entro le regole fissate.

3) Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle parti di rispettare e far rispettare ai propri iscritti, per il periodo di loro validità il contratto generale, le norme integrative di settore o quelle aziendali da esso previste. A tal fine le Associazioni industriali sono impegnate ad adoperarsi per l'osservanza delle condizioni pattuite da parte delle aziende associate mentre le Organizzazioni dei lavoratori si impegnano a non promuovere ed a intervenire perché siano evitate azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di accordo ai vari livelli.

4) Le parti, avendo assunto quale regola dei propri comportamenti la coerenza con gli obiettivi di competitività delle imprese e di valorizzazione del lavoro industriale, realizzano con il presente contratto gli assetti contrattuali indicati dal Protocollo del 23 luglio 1993.

Le parti realizzano e confermano con il presente c.c.n.l. una struttura contrattuale su due livelli: nazionale e di 2° livello..

5) La contrattazione di secondo livello riguarderà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli regolati dal C.c.n.l. e avrà per oggetto le materie stabilite dalle specifiche clausole di rinvio del contratto collettivo nazionale di lavoro in conformità ai criteri ed alle procedure ivi indicati.

Detta contrattazione, oltre a disciplinare le materie oggetto di specifico rinvio da parte del presente c.c.n.l., ha la funzione di negoziare erogazioni economiche correlate a risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti come, ad esempio: incrementi di produttività, miglioramento della competitività delle imprese, maggiore efficienza organizzativa, efficacia, qualità, redditività, tutti risultati legati all'andamento economico delle imprese. La relativa disciplina è contenuta nell'art. 24 (premio di risultato) del presente c.c.n.l.

Le materie rimesse alla contrattazione di secondo livello possono essere disciplinate, in luogo della normale contrattazione aziendale, con accordi provinciali o territoriali in base alla prassi vigente in applicazione del C.c.n.l. 19 dicembre 1990.

Nelle aree territoriali nelle quali si svolgerà la contrattazione territoriale non potrà avere luogo quella aziendale.

Le Organizzazioni sindacali stipulanti sono impegnate a garantire a tutti i livelli il rispetto delle regole di cui sopra, anche attraverso il ricorso alla procedura di cui all'ultimo comma del successivo paragrafo "Procedura di rinnovo degli accordi di secondo livello", che prevede l'intervento delle Associazioni nazionali contraenti al fine di dirimere la controversia.

Ai fini sopra indicati un Gruppo di lavoro, nell'ambito del CPN, opererà una verifica della situazione esistente.

Le Parti nel considerare la contrattazione collettiva esercitata nel rispetto delle regole sopracitate e condivise un valore nelle relazioni sindacali e nel comune obiettivo di consolidare il modello contrattuale fondato su due livelli di contrattazione, concordano di affidare allo stesso Gruppo di lavoro il compito di sottoporre, entro il primo anno di vigenza del presente c.c.n.l., alla valutazione delle stesse una disciplina compiuta sulla individuazione delle materie di esclusiva competenza della contrattazione nazionale, quelle della sola contrattazione di 2° livello e le materie su cui si esercita una competenza concorrente.

Le parti confermano che nelle zone dove si attuerà la contrattazione territoriale verrà adottata, previa verifica, una regolamentazione specifica per il settore degli inerti.

6) La contrattazione di secondo livello è prevista, secondo quanto disposto dal Protocollo 23 luglio 1993, nello spirito dell'attuale prassi negoziale con particolare riguardo alle piccole imprese.

7) In applicazione dell'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993, Sono titolari della negoziazione di secondo livello negli ambiti, per le materie e con le procedure e i criteri stabiliti dal presente contratto, le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti e le R.S.U. costituite ai sensi dell'Accordo interconfederale del 20 dicembre 1993 da una parte, e le Aziende e le Associazioni industriali territoriali dall'altra.

Procedura di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro

Il contratto nazionale ha durata ~~quadriennale~~ **triennale** tanto per la materia normativa e ~~biennale~~ che per quella retributiva.

La parte che ha dato disdetta del contratto presenterà le proposte per un nuovo accordo in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative ~~tre~~ **sei** mesi prima della scadenza del contratto.

La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i ~~tre~~ **sei** mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a ~~quattro~~ **sette** mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

~~Le parti si danno atto che in caso di mancato accordo, dopo tre mesi dalla scadenza del contratto e comunque dopo tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma di rinnovo se successiva alla scadenza del contratto, verrà corrisposto ai lavoratori dipendenti un apposito elemento provvisorio della retribuzione denominato "indennità di vacanza contrattuale" secondo le modalità e i criteri specificatamente previsti nel Protocollo sulla politica dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno al sistema produttivo del 23 luglio 1993.~~

~~La violazione del periodo di raffreddamento come definito al secondo comma del presente articolo comporta come conseguenza a carico della parte che vi ha dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre la suddetta indennità di vacanza contrattuale, secondo quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993.~~

Nel caso in cui, nonostante il rispetto della procedura concordata, il contratto non venga rinnovato entro la scadenza del precedente, in sede di negoziato sarà definita la copertura economica dei mesi intercorrenti tra la scadenza del c.c.n.l. e la data del rinnovo.

Procedura di rinnovo degli accordi di secondo livello

Le parti si danno atto che la contrattazione di 2° livello avrà per oggetto le materie per le quali sia prevista una specifica clausola di rinvio nei singoli istituti del contratto nazionale di lavoro.

~~Gli accordi di 2° livello, secondo quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993, stipulati successivamente alla data del presente rinnovo,~~ hanno durata ~~quadriennale~~ **triennale** e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni nell'anno ~~con i tempi di rinnovo del~~ con il contratto collettivo nazionale, **ivi comprese le relative erogazioni iniziali.**

Le richieste di rinnovo degli accordi di 2° livello dovranno essere presentate in tempo utile al fine di consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza dell'accordo. La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro venti giorni decorrenti dalla data di ricevimento della stessa.

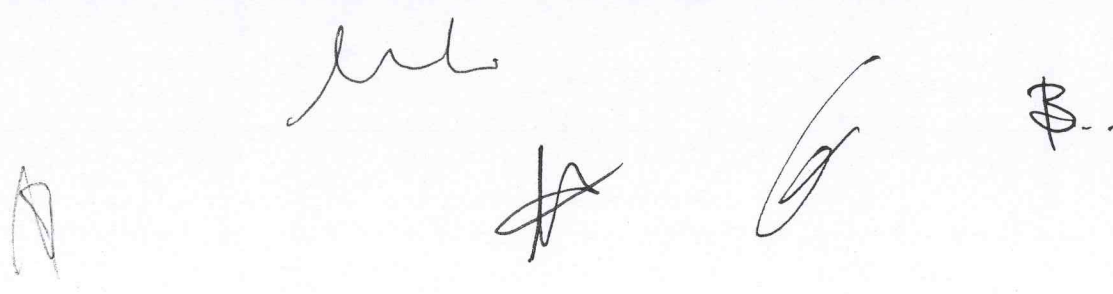
In mancanza di riscontro entro i termini di cui sopra o nel caso in cui si verifichi una presunta difformità su quanto sopra previsto potrà essere richiesto l'intervento delle Associazioni datoriali e delle OO.SS. territoriali.

In applicazione di quanto disposto al secondo comma, nell'arco di vigenza del presente contratto, le richieste di rinnovo degli accordi di 2° livello non potranno essere presentate prima della sottoscrizione del presente contratto e i conseguenti effetti economici avranno decorrenza non anteriore al **30 giugno 2011.**

Durante due mesi dalla data di presentazione della piattaforma e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a tre mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette, sempre che al riscontro segua la fissazione della data di apertura della trattativa.

Le parti nel convenire che il rispetto delle disposizioni sopra definite costituisce condizione essenziale per assicurare stabilità e certezza ai reciproci rapporti, si impegnano conseguentemente ad assumere comportamenti coerenti per rimuovere, con la necessaria tempestività, eventuali situazioni di difformità che possano insorgere relativamente ad ambiti, tempi e livelli definiti dal presente articolo.

In tale ottica, al fine di consentire l'applicabilità delle previsioni sopra stabilite, alle quali deve uniformarsi la contrattazione di 2° livello, nel caso in cui si verifichi una presunta difformità e, a livello locale, permanga su tale aspetto una contrapposizione tra le parti, la questione verrà sottoposta per iscritto all'esame delle parti stipulanti a livello nazionale che si incontreranno nei 15 giorni successivi al fine di valutare soluzioni per una corretta applicazione delle presenti disposizioni contrattuali.



Art. 12. – Orario di lavoro – Riduzione orario di lavoro
Trattamento delle festività soppresse – Banca ore

1) Orario di lavoro

La durata dell'orario normale di lavoro contrattuale viene stabilita in 40 ore settimanali.

Ai sensi dell'art. 4, commi 3 e 4, del D. Lgs. n. 66/2003 e dell'art. 4 comma 2 del D.Lgs. n.234/07 la durata media dell'orario di lavoro effettivamente prestato, ~~ai fini del D. Lgs. citato,~~ viene calcolata con riferimento ad un periodo di 4 mesi e di 6 mesi per quanto concerne i lavoratori mobili (autisti adibiti a trasporti esterni) per i quali si applica il D.lgs n.234/2007.

A fronte di esigenze che si manifestassero a livello aziendale, previo accordo tra Direzione aziendale e R.S.U. o OO.SS territoriali, in caso di mancanza della R.S.U., il periodo di cui al punto precedente potrà essere elevato in riferimento a quanto previsto all'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n.66/2003.

omissis

3) Banca ore

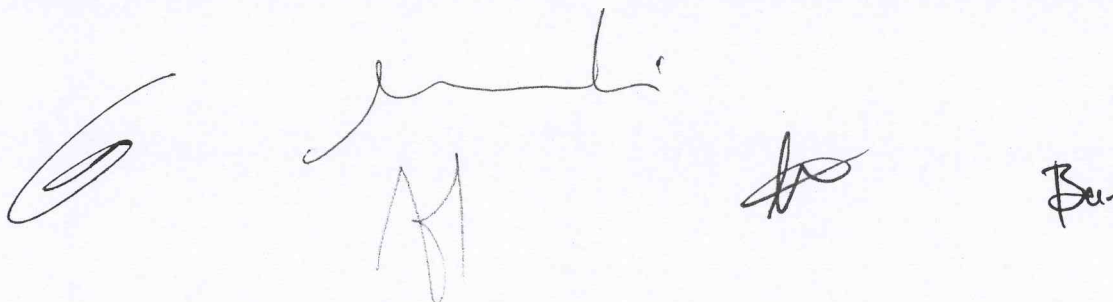
Si conviene la istituzione di una banca ore individuale operante dall'1.1.2000 in cui confluiscono al 1° gennaio di ogni anno i permessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione relativi a:

- le ore a fronte delle ex-festività
- le riduzioni dell'orario di lavoro nella misura sopra prevista.

I permessi confluiti nella Banca Ore Individuale saranno fruiti da parte del lavoratore entro l' anno successivo previo preavviso di almeno 48 ore e compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative aziendali.

Al 31 dicembre dell'anno sopra indicato le eventuali ore che risultassero ancora accantonate saranno pagate con la retribuzione in atto a quel momento. **Su richiesta del singolo lavoratore le predette ore potranno essere fruito entro i sei mesi dell' anno successivo.**

L'attivazione del conto ore individuale avverrà previo accertamento presso gli Enti Previdenziali competenti della legittimità ad assoggettare a prelievo contributivo la retribuzione relativa ai permessi accantonati al momento della loro effettiva liquidazione.



Art.14.- Contratto a tempo determinato

(aggiungere i seguenti comma)

Ai sensi dell'art.1, c. 39, della legge 247/2007 in caso di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti presso lo stesso datore di lavoro e qualora il rapporto superi complessivamente 36 mesi, comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l' altro, lo stesso verrà considerato a tempo indeterminato.

È comunque possibile proseguire con un nuovo contratto, della durata massima di 8 mesi, a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione provinciale del Lavoro con l'assistenza di un rappresentante di un sindacato firmatario del presente contratto.

The image shows five handwritten signatures in black ink. The signatures are arranged in two rows. The top row contains one signature, and the bottom row contains four signatures. The signatures are stylized and vary in complexity, with some appearing to be initials or short names.

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.

Per fruire del permesso il lavoratore 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 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 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 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 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 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 handicappate dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Al lavoratore in occasione della nascita del figlio sarà riconosciuto un giorno di permesso retribuito.

B) Congedi per gravi motivi familiari

Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 4, secondo comma, della legge n. 53 del 2000 e dagli artt. 2 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000 n. 278, il lavoratore ha diritto ad un periodo di congedo per i gravi motivi familiari espressamente indicati dalle richiamate disposizioni di legge, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 cod. civ. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo precisando, di norma, la durata minima dello stesso e documentare, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il legame di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

Il lavoratore deve altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del medesimo regolamento di attuazione.

Il datore di lavoro è tenuto, entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicare l'esito al dipendente. L'eventuale non accoglimento, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente. Su richiesta del dipendente la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.

Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato la richiesta di congedo può essere in ogni caso negata per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto di lavoro a termine nonché quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente norma.

Il congedo di cui alla presente lettera B) può essere altresì richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'art. 1 D.M. 21.7.2000 n. 278, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni. Nel caso in cui la richiesta del congedo per questo motivo sia riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.

Il lavoratore, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del periodo di congedo previo preavviso non inferiore a sette giorni.

Durante il periodo di congedo di cui al presente articolo, il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

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.

Il lavoratore 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% 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 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.

D) Riposi e permessi per i figli con handicap grave

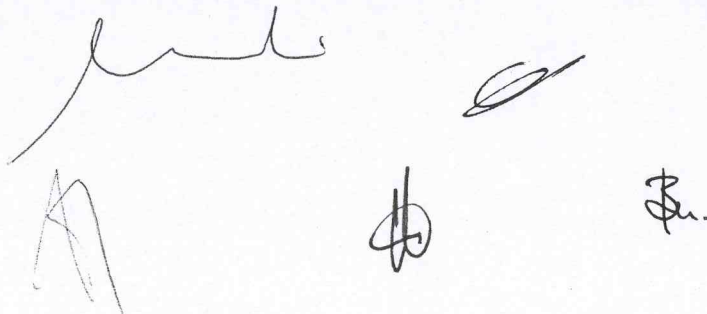
In applicazione di quanto previsto dall'art. 42 del D. Lgs. n. 151/2001, fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità, in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre possono richiedere di fruire di permessi orari retribuiti, con trattamento a carico Inps, per i quali si applicano i criteri previsti per i riposi orari cd. per allattamento (art. 33 c. 2 legge n. 104/1992).

Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità, il diritto di fruire dei permessi di cui all'art 33, c.3 della legge 104/1992 e successive modificazioni (tre giorni di permesso retribuito al mese, con trattamento a carico Inps coperti da contribuzione figurativa), è riconosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.

Si fa comunque rinvio alle previsioni dell'art. 42 del D. Lgs. 151/2001 e successive modificazioni.

DICHIARAZIONE COMUNE

- 1) Le parti si danno reciprocamente atto che le disposizioni contrattuali di cui alle lettere A), B), C) e D) del presente articolo non si cumulano con diversi trattamenti già previsti allo stesso titolo a livello aziendale ferme restando, ove esistenti, condizioni di miglior favore.
- 2) Con riferimento alla lettera C) del presente articolo e alla misura dell'1% ivi definita per la contemporanea fruibilità dei congedi, le parti convengono di assumere la detta percentuale in via sperimentale riservandosi di verificarne l'adeguatezza in occasione degli incontri per il rinnovo del ~~biennio economico~~ del presente contratto.



Art. 24. – Premio di risultato

Nelle aziende e nei territori di cui ai punti 5 e 6 del sistema di relazioni sindacali la contrattazione di secondo livello con contenuti economici è consentita per l'istituzione di un premio di norma annuale calcolato solo con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di qualità, di redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

Al fine di acquisire elementi di conoscenza comune per la definizione degli obiettivi della contrattazione aziendale le parti, di cui al punto 7) della Premessa, esamineranno preventivamente, in un incontro in sede aziendale, le condizioni produttive ed occupazionali e le relative prospettive, tenendo conto dell'andamento della competitività e delle condizioni essenziali di redditività dell'azienda.

Gli importi, i parametri ed i meccanismi utili alla determinazione quantitativa dell'erogazione connessa al premio di risultato saranno definiti contrattualmente dalle parti in sede aziendale, in coerenza con gli elementi di conoscenza di cui al comma precedente, assumendo quali criteri di riferimento uno o più di uno tra quelli indicati al primo comma.

Gli importi eventualmente erogabili saranno calcolati con riferimento ai risultati conseguiti e comunicati alla R.S.U. di norma entro il mese di luglio (per il settore degli inerti di norma entro il mese di settembre) dell'anno successivo a quello cui si riferiscono i risultati; avranno diritto alla corresponsione del premio i lavoratori in forza in tale data.

L'erogazione del premio avrà le caratteristiche di non determinabilità a priori e, a seconda dell'assunzione di uno o più criteri di riferimento di cui al primo comma, di totale variabilità in funzione dei risultati conseguiti ed avverrà secondo criteri e modalità aziendali definiti dalle parti.

Ove l'erogazione del premio avente le caratteristiche di cui sopra sia concordabile a livello territoriale, fermo restando quanto sopra premesso, gli obiettivi e i programmi di cui al primo capoverso, gli importi, i parametri ed i meccanismi di cui al terzo capoverso, i criteri e le modalità di cui al 5° capoverso saranno individuati a livello territoriale tra i soggetti di cui al punto 7 della premessa del sistema di relazioni sindacali e contrattuali; sempre a tale livello si svolgerà l'incontro preventivo di cui al 2° capoverso.

Il premio come sopra definito sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione, in quanto il riferimento ai risultati conseguiti è assunto dalle parti quale parametro di definizione per individuarne l'ammontare.

Le erogazioni dovranno consentire l' applicazione dello specifico trattamento contributivo e previdenziale previsto dalla normativa di legge.

Dall'entrata in vigore del C.c.n.l. 24 ottobre 1994 non trova più applicazione la disciplina per l'istituzione del "premio di produzione" di cui all'art. 16 del C.c.n.l. 19 dicembre 1990 e l'indennità sostitutiva ivi citata resta definitivamente fissata negli importi in essere al 31 agosto 1994 ai fini della retribuzione dei lavoratori.

I premi di produzione di cui sopra, gli altri premi ed istituti retributivi di analoga natura comunque denominati, eventualmente già presenti in azienda o territorialmente, non saranno più oggetto di successiva contrattazione; in riferimento ai loro importi già concordati e consolidati alla data del 31 agosto 1994 le parti, all'atto dell'istituzione del premio di risultato di cui al presente articolo, procederanno alla loro armonizzazione, fermo restando che da tale operazione non dovranno derivare né oneri per le aziende né perdite per i lavoratori.

~~Nelle imprese che non abbiano in passato erogato premi di produzione contrattati, è in facoltà dell'azienda di sostituire il premio di risultato con il premio di cui alla tabella allegata al presente contratto. (All. n° 1)~~

NOTA A VERBALE

~~1) Il presente contratto definisce le procedure della contrattazione con caratteristiche innovative rispondenti allo spirito del Protocollo del 23 luglio 1993.~~

- ~~In questo quadro, Qualora si verificano contenziosi sulla applicazione della procedura definita, le Organizzazioni sindacali territoriali delle parti, le R.S.U. e le imprese, anche disgiuntamente, potranno chiedere l'intervento delle parti stipulanti il presente C.c.n.l., che terranno un apposito incontro nel quale formuleranno le loro valutazioni in oggetto.~~

NORMA TRANSITORIA

Avvio della negoziazione della contrattazione di secondo livello nell' anno 2010

Fermo restando quanto previsto in tema di contrattazione aziendale dal "Sistema di relazioni sindacali e contrattuali – Procedura di rinnovo degli accordi di secondo livello ", le Parti considerano la contrattazione di secondo livello – che collega aumenti salariali variabili, concordati tra le Parti, al raggiungimento di obiettivi di produttività, redditività, qualità, efficienza, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell' impresa – un utile strumento che può consentire di rilanciare la crescita della produttività e della competitività delle aziende concordano quanto segue:

- Fino al 31 dicembre 2010 non potrà essere effettuata, nelle aziende che applicano il presente CCNLL la contrattazione a livello aziendale/territoriale , così come definita nel "Sistema di relazioni sindacali e contrattuali – Procedura di rinnovo degli accordi di secondo livello ";
- Tutti gli accordi di secondo livello con scadenza anteriore alla firma del presente rinnovo

contrattuale, avranno una ultrattività sino alla data del 31.12.2010;

- Si prende atto che le richieste contenute nelle piattaforme rivendicative già presentate, saranno utile base per la ripresa della discussione per i rinnovi degli accordi aziendali/territoriali che produrranno effetti non anteriori al 30 giugno 2011;
- Viene confermato che, ai fini del rispetto della non sovrapposibilità dei cicli negoziali, il rinnovo della contrattazione di secondo livello non potrà svolgersi nell' anno solare in cui sia previsto il rinnovo del CCNL.

(nuovo articolo) *Art. 24 bis Elemento di garanzia retributiva*

A decorrere dal 1.1.2011, ai dipendenti a tempo indeterminato, ai lavoratori dipendenti a tempo determinato di durata superiore a 6 mesi ed alle altre tipologie di lavoro subordinato in forza al 1-gennaio di ogni anno, nelle aziende prive di contrattazione di secondo livello riguardante il premio di risultato o altri istituti retributivi comunque soggetti a contribuzione e che nel corso dell'anno precedente (1° gennaio - 31 dicembre) non abbiano percepito altri trattamenti economici individuali o collettivi comunque soggetti a contribuzione oltre a quanto spettante dal presente ccnl, sarà riconosciuto un importo annuo pari a euro 150,00 lordi, ovvero una cifra inferiore fino a concorrenza in caso di presenza di un trattamento economico aggiuntivo a quello fissato dal ccnl.

Il trattamento viene erogato in unica soluzione con le competenze del mese di giugno ed è corrisposto pro-quota con riferimento a tanti dodicesimi quanti sono stati i mesi di servizio prestati dal lavoratore, anche in modo non consecutivo, nell'anno precedente. La prestazione di lavoro superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero. Detto importo sarà riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale in funzione del normale orario di lavoro.

A livello aziendale potrà essere valutata la corresponsione di tale importo a cadenza mensile suddividendolo per tredicesimi.

Tale importo è escluso dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto ed è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro antecedentemente al momento di corresponsione dell'elemento di garanzia, fermo restando i criteri di maturazione dello stesso, il suddetto importo verrà corrisposto all'atto della liquidazione delle competenze.

Dall'adempimento di cui sopra sono escluse le aziende che facciano ricorso ad ammortizzatori sociali per il periodo di intervento degli stessi.

L'elemento di garanzia, come sopra definito, sarà ad ogni effetto di competenza dell'anno di erogazione in quanto il riferimento ai trattamenti retributivi percepiti è assunto dalle Parti quale parametro di riferimento ai fini del riconoscimento dell'istituto.

Norma transitoria

A decorrere dal 1° gennaio 2011 non verrà più corrisposto il premio di cui all'ultimo comma dell'art. 24 del ccnl. 7.4. 2008 (tabella all. 1 al ccnl 2008).

de C...


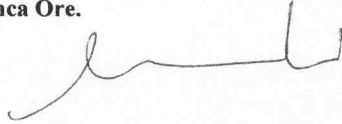
S...

[Numerous handwritten signatures and initials, including names like "Matti", "B...", "R...", "L...", "A...", "G...", "P...", "S...", "M...", "D...", "C...", "F...", "G...", "L...", "P...", "S...", "M...", "D...", "C...", "F..."]

Art. 76, 83, 93. – Ferie

DICHIARAZIONE COMUNE

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei paesi d'origine dei lavoratori stranieri di Paesi non aderenti alla UE, le aziende accoglieranno, salve diverse esigenze tecnico-organizzative, le richieste, in tal senso motivate, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo delle ferie, dei permessi retribuiti previsti dal vigente contratto e dei permessi accantonati in Banca Ore.



Dichiarazione comune delle parti stipulanti il C.c.n.l.

La situazione di grave crisi che sta attraversando l'intero comparto lapideo a livello nazionale richiede iniziative e sforzi congiunti per individuare interventi che possano da un lato consentire alle Aziende migliori condizioni di operatività per affrontare le difficili situazioni del mercato dall'altro prevedano adeguati ammortizzatori sociali per i lavoratori esposti agli effetti della crisi.

In questa ottica Assomarmi, Feneal Uil, Filca Cisl e Fillea Cgil ritengono che un valido contributo possa essere offerto dal Comitato Paritetico Nazionale quale momento di valutazione e sintesi di proposte ritenute comunemente condivisibili ed efficaci per il futuro del comparto.

Ciò stante viene convenuto di dare piena operatività al CPN attraverso la formale costituzione, entro il prossimo mese di aprile, dell'Organismo con la designazione dei rappresentanti da parte delle varie componenti e l'individuazione del Presidente pro-tempore.

Le parti ritengono altresì che il CPN, in aggiunta agli altri compiti già previsti, debba porre da subito alla propria attenzione alcune tematiche di particolare interesse nell'ottica prima evidenziata:

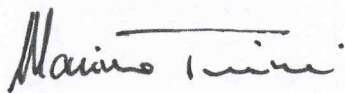
- 1) Interventi sia a livello nazionale sia locale per favorire l'utilizzo preferenziale del materiale lapideo nazionale e/o locale nella realizzazione di opere pubbliche.
- 2) Al fine di superare gli attuali vincoli normativi che penalizzano fortemente il settore rispetto agli altri, in particolare in una situazione di crisi generale, esaminare la possibilità di passaggio delle attività produttive e di lavorazione del comparto lapideo alla gestione della Cig ordinaria di cui alla legge n. 164/1975, ferma restando l'applicazione della legge 1058/1971 per le sole attività di estrazione dei materiali.
- 3) Valutazioni su specifiche situazioni emerse a livello locale al fine di individuare indicazioni ed azioni comuni che possono agevolare il superamento di problematiche che ostacolano lo svolgimento e lo sviluppo di attività estrattive e produttive.

Ulteriori tematiche ritenute di particolare rilevanza ed attualità potranno essere sottoposte all'attenzione del CPN da parte dei singoli componenti o delle realtà territoriali sindacali o datoriali.

ASSOMARMI



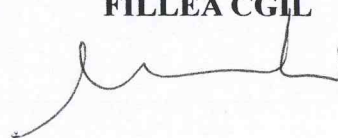
FENEAL UIL



FILCA CISL



FILLEA CGIL



PREVIDENZA COMPLEMENTARE

In materia di previdenza complementare si richiamano gli accordi nazionali sottoscritti (v. all. 4), 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 dal 1° maggio 2008:

T.F.R.

- Lavoratori occupati dopo il 28 aprile 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 aprile 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 TFR.

A decorrere dal 1° gennaio 2011 le aliquote contributive paritetiche a carico dell'azienda e del lavoratore sono fissate nell'1,30% della retribuzione utile per il calcolo del TFR.

Le contribuzioni volontarie versate dai lavoratori continueranno ad 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 € 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.

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Le parti convengono di istituire una Commissione Tecnica Paritetica ai fini di approfondire le tematiche relative alla costituzione e/o adesione ad un fondo nazionale di assistenza sanitaria integrativa settoriale o intersettoriale per la erogazione ai lavoratori dipendenti di prestazioni sanitarie integrative di quelle assicurate dal SSN.

L'approfondimento riguarderà anche le iniziative confederali finalizzate alla costituzione di un fondo generale dell'industria avente gli stessi scopi.

La commissione consegnerà alle parti stipulanti una dettagliata relazione entro il 31/3/2011.

La quota di contribuzione a carico dell'impresa sarà pari a 5,00 euro mensili per ogni lavoratore iscritto e potrà avere avrà effetto successivamente al 31/3/2012 a partire dal 1 aprile 2012, a condizione che a tale data sia stata concordata la soluzione da adottare per i dipendenti del settore in tema di assistenza sanitaria integrativa.

L'adesione al Fondo avrà carattere volontario per i lavoratori e ove il lavoratore iscritto al Fondo manifesti la volontà di non rinnovare o rescindere la sua partecipazione al Fondo decadrà automaticamente anche la contribuzione da parte dell'azienda.

[Handwritten signatures and initials, including names like "M. Magagnoli", "Bauer", "Bell", "Pugnetto", "F. P.", "G. B.", "M. G.", "L. B.", "B. C.", "L. B.", "A.", "H.", "S.", "P.", "B.", "C.", "D.", "E.", "F.", "G.", "H.", "I.", "J.", "K.", "L.", "M.", "N.", "O.", "P.", "Q.", "R.", "S.", "T.", "U.", "V.", "W.", "X.", "Y.", "Z."]

