

VERBALE DI ACCORDO

Verona, 26 Maggio 2004

Tra

ANIEM

e

FeNEAL - UIL, FILCA -CISL , FILLEA - CGIL

Si è stipulato il presente accordo per il rinnovo del CCNL 5 Novembre 1999 da valere per gli addetti delle Piccole e Medie Industrie di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei.

ANIEM

FeNEAL - UIL

FILCA - CISL

FILLEA - CGIL

Sistema di relazioni industriali

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, convengono sull'opportunità di confrontarsi 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 dei settori stessi.

A tal fine le parti stipulanti convengono di istituire il Comitato Paritetico Nazionale permanente (C.P.N.) con sede presso gli uffici dell'ANIEM Nazionale - Roma, Via delle Sette Chiese, 146 - il quale potrà dotarsi di un proprio regolamento operativo.

Il C.P.N. potrà avere strutture territoriali, dipendenti dal Nazionale, che procederanno alla raccolta delle informazioni a livello provinciale per poi trasmetterle al Comitato Nazionale. Il CNP diventerà, pertanto, la sede naturale e strutturata in cui le parti individueranno percorsi condivisi in funzione della necessità di favorire progetti che rispondano alle esigenze specifiche delle aziende, dei lavoratori e del settore in generale, nonché di coordinamento dei piani formativi e di aggiornamento professionale.

Il CNP raccoglierà i dati e le informazioni provenienti da Unioncamere, Camere di Commercio distrettuali, ICE, ISTAT, INAIL, INPS, dall'Osservatorio Paritetico e dagli Enti bilaterali territoriali di settore (fin qui operanti).

Entro n. 6 mesi dalla firma del C.C.N.L., le parti, rappresentate pariteticamente nel Comitato, ne definiranno la composizione nonché il regolamento per lo svolgimento dell'attività. I temi oggetto dei lavori del Comitato, saranno, in particolare:

- l'andamento congiunturale dei settori anche con riferimento alle importazioni e alle esportazioni dei prodotti;
- le eventuali problematiche di approvvigionamento della materia prima con riferimento alle norme di legge sull'attività estrattiva e alla loro applicazione in sede amministrativa;
- le iniziative di politica legislativa e regolamentare concernenti il mercato del lavoro;
- l'utilizzo dei combustibili non convenzionali e il risparmio energetico con riguardo alla stima degli effetti indotti sull'occupazione;
- la formazione professionale sulla base di quanto convenuto all'art.9;
- le tematiche della sicurezza sul lavoro e della tutela dell'ambiente esterno, anche con riferimento ai rapporti con le istituzioni, nonché le

problematiche eventualmente poste dal recepimento in legge delle direttive dell'Unione europea in materia.

Il Comitato Paritetico Nazionale, per la sua attività, si avvarrà di dati forniti dalle parti stipulanti o provenienti da istituzioni o enti pubblici ovvero da organismi specializzati sulle specifiche materie, concordemente individuati e potrà esprimere indirizzi ed orientamenti sulle materie oggetto di esame.

Ai fini dell'espletamento delle attività in materia di sicurezza, formazione professionale nonché di elaborazioni progettuali finalizzate all'incremento dei livelli occupazionali nel settore, il C.P.N. potrà presentare specifici programmi allo scopo di acquisire risorse finanziarie stanziata dall'Unione Europea.

Alle riunioni del Comitato, in relazione alle materie all'esame, potranno prendere parte tecnici esterni.

1. I risultati dei lavori del Comitato Paritetico Nazionale saranno oggetto di esame delle parti stipulanti in apposito incontro a livello nazionale nel corso del quale saranno altresì fornite, e costituiranno oggetto di specifico esame e di autonome valutazioni delle parti, informazioni complessive riguardanti:
 - i dati di aggiornamento annuale sulla struttura del settore e i loro riflessi sull'occupazione, nonché sul costo del lavoro e dinamiche delle retribuzioni;
 - le previsioni annuali degli investimenti nel settore, classificati secondo le principali finalità perseguite e le loro localizzazioni per grandi aree geografiche nonché le eventuali ricadute occupazionali prevedibili;
 - gli andamenti annuali dell'occupazione complessiva, ripartita per categoria, con specifico riferimento a quella giovanile e a quella femminile e ai problemi di inserimento dei lavoratori extracomunitari in applicazione delle norme di legge che li riguardano;
 - le previsioni sui fabbisogni e sugli indirizzi di formazione professionale: l'elaborazione dei programmi di formazione e qualificazione della manodopera in relazione alle necessità di un più stretto rapporto tra la politica di programmazione e la formazione professionale;
 - i dati Istat sulla dinamica delle retribuzioni e del costo del lavoro;
 - i dati anche comparativi sulla produttività e competitività del settore nonché i relativi investimenti complessivi;
 - 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 e altre causali.

A richiesta di una delle parti, di comune accordo, allo scopo di ricercare posizioni comuni, potrà essere deciso di svolgere, approfondimenti su singoli temi oggetto di reciproca informazione e valutazione. Per specifici temi le parti potranno convenire di condurre approfondimenti alla presenza di rappresentanze pubbliche aventi competenza istituzionale e potestà decisoria.

2. In presenza di specifiche situazioni concernenti il settore e l'occupazione a livello regionale, su richiesta di una delle parti, l'Associazione imprenditoriale stipulante e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori competenti promuoveranno apposito incontro, da svolgersi presso l'Associazione imprenditoriale, per valutazioni autonome delle parti sulle specifiche situazioni convenute come oggetto dell'incontro.

Le parti in tali occasioni potranno ricercare posizioni comuni da far valere, ove occorra, nelle sedi istituzionali territorialmente competenti.

In tale occasione saranno in particolare valutate situazioni di crisi, di eventuali processi di ristrutturazione e riconversione produttiva e di mobilità.

Di norma, annualmente, ove possibile in occasione degli incontri di cui al 1° comma del presente punto 2), a richiesta delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori competenti saranno fornite dall'Associazione imprenditoriale stipulante, per il livello regionale, le previsioni degli investimenti riguardanti significativi ampliamenti e/o trasformazione degli impianti esistenti e/o nuovi insediamenti industriali e illustrate le eventuali implicazioni degli investimenti predetti sull'occupazione, sulla qualificazione professionale, sulle prospettive produttive e sulle condizioni ambientali ed ecologiche.

Livello territoriale

Con riferimento alle indicazioni del C.P.N. e al recepimento, da parte dello stesso delle informazioni atte allo svolgimento del proprio compito, le parti si riuniranno semestralmente per esaminare i dati relativi a:

- numero e entità delle imprese nel territorio e loro dislocazione;
- numero e qualifica degli addetti, suddiviso per sesso ed età;
- programmi e prospettive di lavoro;
- previsioni di mercato inerenti l'acquisizione di nuove commesse (pubbliche e private);
- programmi di investimento tanto produttivi quanto relativi all'acquisizione strutturazione degli impianti;
- previsioni sugli strumenti regolatori pubblici (P.A.E., autorizzazioni, etc.)

Nel suddetto quadro di riferimento occorre inserire una serie di iniziative a cura delle organizzazioni contraenti nell'ambito delle rispettive autonomie

affinchè siano resi possibili interscambi fra le istituzioni territoriali ed il mondo economico.

Tali interscambio avranno anche la finalità di ampliare l'orizzonte delle conoscenze per quanto attiene il tipo, i tempi e le modalità dei programmi di approntamento degli strumenti urbanistici che consentano una programmazione delle attività estrattive.

Contrattazione di 2° livello

Sistema relazioni sindacali e contrattuali - pag.8 - comma 5)

La contrattazione di secondo livello riguarderà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli regolati dal CCNL 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.

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 CCNL 19 Novembre 1990.

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

Procedure di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro (pag.9)

aggiungere al termine del capitolo:

Al fine di rendere effettivamente esigibile la contrattazione di secondo livello, le parti convengono che qualora non dovessero svolgersi le procedure della contrattazione stessa, si attiveranno, su richiesta di una delle parti, o entrambi, le organizzazioni firmatarie il presente ccnl per una valutazione di merito.

Art. 9 – Formazione professionale

La formazione professionale, quale elemento di arricchimento delle risorse umane e produttive, deve costituire un impegno di costante attenzione anche in riferimento al processo di qualificazione nel settore, sia per i sistemi produttivi che per quanto riguarda la strutturazione/ristrutturazione e riconversione delle aziende in questo settore.

Pertanto le parti convengono, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità ad esse derivanti dalle norme di legge, di accordi interconfederali e del presente contratto, che la formazione debba essere orientata al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- consentire ai lavoratori l'acquisizione di professionalità specifiche in grado di meglio rispondere alle esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche ed organizzative;
- cogliere le opportunità occupazionali del mercato del lavoro nell'intento di facilitare l'incontro tra domanda e offerta;
- rispondere a necessità di aggiornamento dei lavoratori per addivenire ad una crescita professionale.

Le parti, in riferimento al costituendo Comitato Paritetico Nazionale, (C.P.N.) affidano allo stesso il compito, previo opportuni coordinamenti, di monitoraggio della normativa vigente in materia di formazione professionale, sia a livello comunitario che nazionale al fine di informare i propri rappresentanti sulle opportunità di finanziamento utilizzabili.

Di instaurare e intrattenere rapporti con il fondo FAPI con riguardo alla presentazione ed all'approvazione dei piani di formazione delle imprese a livello territoriale, alla certificazione dei crediti formativi acquisiti dai lavoratori, compresi quelli in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, concordati tra le parti sociali.

Le imprese comunicheranno al C.P.N. i piani di formazione realizzati all'interno del FAPI .

Al momento della istituzione del Comitato Paritetico Nazionale le parti stipulanti definiranno le modalità per l'attività da svolgere in materia di formazione professionale.

I piani aziendali di formazione concordati, oltre ai percorsi formativi e alle metodologie didattiche funzionali agli obiettivi, dovranno prevedere le modalità di svolgimento della formazione nonché quelle di partecipazione alla stessa.

Art. 15
Banca ore

Ferma restando l'operatività della clausola contrattuale relativa al godimento delle 64 ore dei permessi per Riduzione dell'Orario di Lavoro, di cui al punto B dell'art. 14 del CCNL 10.11.1994, si conviene la istituzione di una Banca ore individuale operante dal 1.1.2000 in cui confluiscono, al 1° gennaio di ogni anno:

- a) i permessi di R.O.L. eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione;
- b) le ore a fronte delle ex festività (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS Pietro e Paolo);

I permessi confluiti nella Banca ore individuale saranno fruiti da parte del lavoratore entro l'anno successivo previo preavviso di 5 giorni e compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative aziendali.

Al 31 dicembre dell'anno come sopra indicato le eventuali ore che risultassero ancora accantonate saranno pagate con la retribuzione in atto a quel momento.

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.

Nel mese di dicembre del 2005 le parti procederanno ad una verifica dei risultati dell'iniziativa anche per valutarne il prosieguo.

Art. 16
Lavoro straordinario, festivo e notturno

Ai fini della corresponsione delle maggiorazioni contrattuali è considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre le 8 ore giornaliere, salvo le deroghe ed eccezioni previste dalla legge.

Sono fatte salve le condizioni di miglior favore derivanti da eventuali consuetudini o accordi locali. È considerato lavoro notturno, ai soli fini delle maggiorazioni contrattuali, quello effettuato tra le ore 22,00 e le ore 6,00 del mattino.

In riferimento al D.Lgs n. 66/2003 si considera lavoro notturno ai fini legali quello effettivamente prestato nel periodo intercorrente fra le ore 22 e le ore 5 alle condizioni richiamate dal decreto stesso, ferme restando le esclusioni indicate dall'art. 11, 2° comma, del citato Decreto (donne dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino), la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente di età stessa, la lavoratrice o il lavoratore che sia affidataria di un figlio convivente di età inferiore ai dodici anni; la lavoratrice che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 05 Febbraio 1992, n. 104, e successive.

È considerato lavoro festivo quello compiuto nei giorni di domenica o nei giorni compensativi di riposo settimanale o nelle ricorrenze festive previste dalle lettere b), c), e d), dell'art. 17.

Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale e dovrà essere motivato da esigenze indifferibili, di durata contemporanea e tali da non consentire un correlativo ampliamento degli organici.

Al di là dei casi previsti dal comma precedente, eventuali ipotesi di lavoro straordinario saranno concordate preventivamente tra l'azienda e la R.S.U.

L'azienda comunicherà periodicamente alla R.S.U. i dati consuntivi del complesso delle ore di lavoro straordinario effettuate. Il lavoro straordinario, il lavoro notturno e il lavoro festivo si effettuano nei limiti previsti dalla legge.

Il lavoro straordinario, notturno e festivo, è compensato con la retribuzione oraria di fatto maggiorata a secondo le percentuali seguenti da calcolarsi su paga base, eventualmente superminimi, contingenza eventuale terzo elemento ed eventuale minimo di cottimo:

1) lavoro straordinario	30%
2) lavoro straordinario effettuato nel 6° giorno	40%
3) lavoro festivo, lavoro straordinario festivo	50%
4) lavoro notturno in turni avvicendati	20%

5) lavoro notturno non compreso in turni avvicendati	50%
6) lavoro straordinario notturno	50%
7) lavoro festivo con riposo compensativo	12%

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore

La retribuzione oraria si determina secondo il disposto *art. 23*.

Qualora la retribuzione sia composta in tutto o in parte di elementi variabili (provvigioni, interessenza, ecc.) si prenderà per base la parte fissa.

Nota a Verbale

I riferimenti nei diversi articoli contrattuali alla qualificazione della prestazione oltre le 8 ore giornaliere come straordinario sono mantenuti in contratto solo ai fini della corresponsione delle relative maggiorazioni.

Il 7° comma dello stesso articolo 15 viene modificato come segue “ L’azienda comunicherà periodicamente e comunque non oltre il semestre alle RSU...”.

Art.....Congedi (Articolo nuovo)

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.

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 degli artt. 2 e 3 del regolamento di 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 del 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 superiore a 0,50 saranno arrotondati all'unità superiore.

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.

Dichiarazioni comuni

- 1) Le parti si danno reciprocamente atto che le disposizioni contrattuali di cui alle lettere A), B) e C) 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 lett. C) del presente articolo e alla misura dell'1% ivi definita per la contemporanea fruibilità dei congedi, le parti convengono di assumere le detta percentuale in via sperimentale riservandosi di verificarne l'adeguatezza in occasione degli incontri per il rinnovo del biennio economico del presente contratto.

Ambiente di lavoro, igiene e sicurezza

Art. 56 - Ambiente

Le parti nel ribadire l'esigenza del rispetto delle norme di legge in materia di ambiente e sicurezza del lavoro, esamineranno nell'ambito delle attività del Comitato Paritetico Nazionale (C.P.N.) previsto dal vigente CCNL, le proposte di legge e le iniziative di carattere normativo di interesse per il settore lapideo che venissero avanzate in Italia e nell'ambito della CEE.

Cio' con particolare riguardo alla possibilità di individuare linee di indirizzo comune che servano da orientamento per gli organismi legislativi o amministrativi, sia per l'attività di escavazione sia per quella di lavorazione dei materiali lapidei. Analoghe linee di indirizzo comune saranno ricercate nei confronti degli Enti Locali (Regioni, Provincie, ecc.).

Il Comitato Paritetico Nazionale seguirà le problematiche relative all'ambiente, alla salute e sicurezza. Le regolamentazioni e le procedure di sicurezza dovranno coinvolgere tutti i lavoratori operanti nell'unità produttiva. Particolare attenzione dovrà essere posta nella fase di inserimento dei lavoratori di prima assunzione e per quelli dipendenti da ditte esterne, attraverso specifici interventi formativi preventivi.

Il Comitato avrà il compito:

- di raccogliere ed esaminare i dati sull'andamento infortunistico e sulla tipologia degli stessi ed ogni altro elemento utile, proveniente direttamente dalle parti o dalle fonti istituzionali (INAIL, ASL, Enti di ricerca, comitati paritetici territoriali)
- promuovere il miglioramento dei livelli di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro orientando le imprese, le RLS, e le RSU sull'adozione dei modelli di gestione della sicurezza e relative procedure di lavoro sicuro;
- monitorare le iniziative di formazione in materia di sicurezza realizzate dalle imprese sia con riferimento ai RLS che ai lavoratori neo assunti al fine di costituire una banca dati settoriale sulla cui base poter esprimere eventuali indirizzi;
- seguire l'evoluzione della normativa nazionale e comunitaria sui temi della sicurezza del settore rappresentati nel presente CCNL prendendo a confronto i reciproci orientamenti sull'evoluzione della normativa nazionale e comunitaria;

- esaminare eventuali problematiche di particolare rilievo che dovessero essere portate all'attenzione delle parti stipulanti;
- esaminare specifiche tematiche connesse alla sicurezza sul lavoro anche per le attività affidate in appalto;
- implementazione delle procedure di pronto soccorso;
- raccolta dati dagli Enti Paritetici esistenti.

In presenza di modifiche dell'assetto produttivo ed entro 15 giorni dall'inizio di ogni nuovo rapporto di lavoro, la direzione aziendale procederà ad una informativa sui temi di ambiente e sicurezza con iniziative anche di tipo formativo.

Il CPN studierà opportune indicazioni in materia di nuove nocività, con particolare riferimento ai rischi chimici ed elaborerà progetti formativi e informativi sulla sicurezza.

Il CPN avrà anche il compito di raccogliere ed esaminare dati sull'andamento degli infortuni, malattie professionali, e relative tipologie, nonché su ogni altro elemento utile disponibile, provenienti direttamente dalle parti (ivi compresi i Comitati paritetici territoriali) o dalle varie fonti istituzionalmente preposte a tali compiti (Inail, Asl, Enti di ricerca o studio operanti a livello nazionale o nei territori)

Il CPN potrà inoltre valutare sistemi di soccorso studiati o adottati a livello territoriale o aziendale al fine di una loro diffusione.

Tali dati saranno successivamente elaborati e formeranno oggetto di esame in apposito incontro tra le parti a livello nazionale nel quale verranno individuate ed elaborate eventuali proposte da proporre sul piano normativo.

Inoltre per quanto riguarda l'impatto ambientale in presenza di problematiche di particolare rilevanza che dovessero emergere a livello territoriale e comprensoriale, le parti si danno reciprocamente atto della necessità che tali problematiche vengano rappresentate al Comitato Paritetico Nazionale, per attivare le indicazioni ed i suggerimenti che possano essere utilizzati nelle singole sedi periferiche quali basi di supporto nei confronti delle Istituzioni.

In caso di innovazioni tecnologiche che comportino modifiche ambientali o l'impiego di nuove sostanze suscettibili di esporre a rischio i lavoratori, le aziende si atterranno alle acquisizioni scientifiche (tecnico mediche) esistenti

dando in tal caso al R.L.S. preventiva informazione delle sostanze stesse, dei rischi potenziali, dei mezzi e delle procedure di prevenzione che l'Azienda intende adottare.

Per i casi sopra citati, così come per i cambiamenti normativi e legislativi, inerenti la gestione della sicurezza in azienda e sul ruolo del RLS, verranno realizzate delle azioni formative integrative alla formazione del singolo RLS da realizzarsi nei tempi adeguati.

In aree territoriali caratterizzate da una significativa concentrazione di aziende del settore, potranno essere costituiti Comitati Paritetici i quali studieranno i problemi inerenti la prevenzione degli infortuni, la sicurezza nei luoghi di lavoro ,la formazione antinfortunistica e suggeriranno eventuali misure utili ad abbattere i fattori di rischio e di nocività.

Il Comitato sarà composto pariteticamente da rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali contraenti e da rappresentanti designati dalle Associazioni territoriali aderenti a Confapi; la partecipazione al Comitato è gratuita.

Le parti, a livello territoriale, effettueranno confronti periodici al fine di analizzare e monitorare la presenza di R.L.S. nelle singole unità produttive con l'obiettivo della loro diffusione.

Art. 63 - Rapporti in azienda e tutela della persona

Punto 2 lettera C)

Fermo restando il rispetto della persona come diritto individuale inalienabile già garantito dalle normative contrattuali e dalle leggi vigenti, le parti riconoscono che eventuali situazioni di disagio personale (esempio: mobbing discriminazioni, molestie ecc.) possono creare condizioni di difficile gestione ed inserimento all'interno dei posti di lavoro e pertanto si danno reciproco impegno a ricercare, azioni positive che, nel totale rispetto della privacy, determinino l'individuazione di strumenti idonei alla soluzione del problema, partendo dal coinvolgimento delle strutture aziendali esistenti (medico aziendale) e rapportandosi con le realtà istituzionali preposte (ASL).

Art.89 - Appalti

Sono escluse dagli appalti le lavorazioni direttamente pertinenti le attività produttive proprie dell'azienda, nonché quelle di manutenzione ordinaria e continuativa, ad eccezione di quelle specialistiche che devono essere svolte da personale esterno all'organico aziendale.

Allo scopo di garantire ai dipendenti delle aziende appaltatrici il rispetto delle norme contrattuali in vigore nel settore merceologico di appartenenza, le aziende appaltanti si assicureranno che le aziende appaltatrici siano regolarmente costituite come tali e regolarmente iscritte agli Enti previdenziali ed assicurativi obbligatori per legge.

Qualora si rendesse necessario le parti potranno procedere a richiesta di una di esse, ad una verifica delle situazioni di cui sopra.

Fatto salvo quanto previsto dal primo comma, qualora l'azienda procedesse ad appalti, fornirà tempestivamente informazioni alla R.S.U. e preventivamente in caso d'urgenza.

Art.19
Riduzione orario di lavoro turnisti

Per i lavoratori che prestano la propria opera in turni avvicendati, in aggiunta alla riduzione in atto dell'orario di lavoro annuo, saranno riconosciute, in misura proporzionale al periodo lavorato nell'anno, le seguenti ulteriori misure, computabili e godibili secondo le modalità di cui al punto B dell'art. 14 del CCNL:

Lavoratori che operano su tre turni avvicendati per 5 o 6 giorni settimanali:

h 4 dal 01 .01 .2001

h 4 dal 01 .01 .2002

Lavoratori che operano su tre turni avvicendati per 7 giorni:

h 4 dal 01 .01 .2001

h 4 dal 01 .01 .2002

h 4 dal 01 .07.2003

Tali ulteriori riduzioni di orario, se non fruite entro l'anno con le modalità di cui al menzionato art. 14 punto B del contratto, confluiscono nella Banca ore individuale alle condizioni previste dall'art. 15 (Banca ore).

Le riduzioni di cui sopra saranno assorbite da eventuali riduzioni definite da accordi aziendali in atto.

Art.14

Orario di lavoro

A. Norma generale

1. La durata settimanale del lavoro ordinario viene fissato in 40 ore. Ai sensi dell'art.4, comma4 del D.lgs.66/2003 l'orario di lavoro medio prestato sarà riferito ad un periodo di 4 mesi.

Qualora a livello Aziendale e/o territoriale si manifestassero esigenze tecniche, organizzative e produttive legate anche a problemi stagionali, previo accordo tra le parti, il periodo di cui al comma precedente potrà essere modificato in riferimento a quanto previsto all'art.4, comma 4, del D.Lgs. n.66/2003

2. L'orario giornaliero di lavoro sarà esposto su apposita tabella da affiggersi secondo norme di legge. Le ore di lavoro sono contate con l'orologio di stabilimento o reparto o regolari segnalatori.

3. La ripartizione giornaliera dell'orario di lavoro settimanale contrattuale viene stabilita dalla direzione aziendale anche in modo non uniforme, previo esame con le rappresentanze sindacali unitarie.

4. L'orario settimanale di lavoro è normalmente distribuito su cinque giornate, con riposo cadente di norma di sabato, o in un giorno diverso della settimana, da individuare in accordo con le R.S.U.

5. Nel caso di ripartizione dell'orario settimanale su 6 giorni il lavoro cessa di massimo alle ore 13,00 del sabato.

6. Le parti non hanno inteso, con il presente articolo, modificare o comunque alterare nella lettera e nella portata eventuali consuetudini o accordi regionali, provinciali o locali. In presenza di particolari esigenze produttive connesse alla utilizzazione maggiore di impianti, l'Azienda e le R.S.U. potranno concordare particolari forme di distribuzione dell'orario di lavoro settimanale con scorrimento dei giorni di riposo, in deroga a quanto stabilito dai precedenti commi.

B. Applicazione della riduzione dell'orario di lavoro

1. Ferme restando la durata dell'orario normale di 40 ore settimanali, la riduzione dell'orario di lavoro è pari a complessive 64 ore retribuite, su base annua, così determinate:

- 40 ore di riduzione concordate con il CCNL 1983;

- 16 ore di riduzione concordate con il CCNL 1987;
- 4 ore di riduzione concordate con il CCNL a decorrere dall'1.6.1991 e ulteriori 4 ore a decorrere dall'1.6.1992.

2. Il regime di utilizzo della riduzione dell'orario di lavoro è stabilito dalla direzione aziendale che lo sceglie, anche in modo non uniforme, tra quelli di seguito previsti. Tale scelta sarà preceduta da un esame con le rappresentanze sindacali unitarie.

I regimi di cui sopra sono:

- riduzione giornaliera pari a 10 minuti, che potrà essere elevata a 15, da collocarsi, di norma, all'inizio o alla fine del turno;
- riduzione settimanale pari a 60 minuti, collocata, di norma, i al termine della settimana;
- gruppi di ore individuali e/o collettivi per un totale di 64 ore annue.

3. Ai fini della maturazione delle ore di riduzione dell'orario di lavoro la frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata mese intero, mentre la frazione di mese inferiore a 16 giorni non sarà tenuta in alcun conto.

4. Le modalità di cui ai due primi alinea del precedente comma 2 potranno essere applicate anche ai turnisti non a ciclo continuo. Le ore di riduzione di orario di lavoro che residueranno dall'applicazione dei primi due alinea del precedente comma 2 verranno fruite in forma individuale o collettiva, secondo le disposizioni aziendali, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive.

5. Fermo restando quanto definito nei punti precedenti le parti, in sede aziendale, procederanno di norma nel mese di settembre di ciascun anno, ad una verifica dell'attuazione delle suddette fruizioni finalizzate al raggiungimento delle 39 ore settimanali in base media annua anche mediante cicli plurisettimanali.

C. Flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro

A fronte di esigenze aziendali comportanti variazioni dell'intensità lavorativa dell'azienda o di parti di essa o per corrispondere a specifiche esigenze produttive, l'orario normale di lavoro del presente articolo può essere realizzato come media nell'arco temporale annuo.

In questi casi la direzione aziendale, nel corso di un apposito incontro, prospetterà alla R.S.U. le necessità obiettive che giustificano l'eventuale ricorso ai regimi di orario flessibile, concordando in tempo utile le modalità di attuazione di regimi di orario comprendenti settimane con prestazioni

lavorative superiore all'orario settimanale contrattuale e settimane con prestazioni lavorative inferiori all'orario settimanale contrattuale di corrispondente entità.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Le prestazioni lavorative inferiori all'orario settimanale contrattuale potranno dar luogo, una volta esaurito il periodo di ferie spettante, all'attribuzione entro il predetto arco temporale annuo, di corrispondenti giornate di riposo retribuito ai singoli lavoratori che ne abbiano maturato il diritto.

Dichiarazione a verbale

Sono comunque fatti salvi i diversi regimi flessibili di orario di lavoro previsti da accordi aziendali o territoriali.

Dichiarazione a verbale

Premesso che la regolazione dell'orario di lavoro è di pertinenza delle Parti Sociali, le parti stipulanti concordano che, in caso di approvazione di legge sulla riduzione dell'orario di lavoro contrattuale, si incontreranno per convenire gli eventuali adattamenti di tale disciplina alle caratteristiche del settore, anche al fine di evitare alterazioni agli equilibri complessivi determinati con il presente accordo.

Nota a verbale

In relazione alle caratteristiche tecniche dell'attività lavorativa e del materiale lavorato nelle segherie di granito e attività collegate potranno essere effettuate prestazioni lavorative a ciclo continuo di sette giorni settimanali a turni.

Immigrati

(da collocare in calce agli articoli sulle 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, compatibilmente con le 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 e dei permessi retribuiti previsti dal vigente contratto.

Art. 45.
Diritto allo studio

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria, universitaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

In attuazione dell'art. 10 della legge 20.5.1970, n. 300, si conviene:

a) lavoratori studenti universitari

A tali lavoratori sarà concesso un giorno di permesso retribuito per ogni esame sostenuto.

Per gli esami di diploma universitario e di laurea i giorni di permesso retribuito sono elevati a quattro.

Ai lavoratori che nel corso dell'anno debbono sostenere esami potranno essere concessi a richiesta permessi non retribuiti sino a un massimo di 20 gg. l'anno.

b) lavoratori studenti di scuole medie superiori e di scuole professionali.

A tali lavoratori saranno concessi tanti giorni di permesso retribuito quanti sono i giorni degli esami di diploma.

Ai lavoratori predetti possono essere concessi permessi non retribuiti fino ad un massimo di 15 gg. nel corso dell'anno.

Ai lavoratori che nel corso dell'anno debbano sostenere gli esami di diploma, potranno essere concessi a richiesta permessi non retribuiti fino ad un massimo di 30 giorni.

Le aziende potranno richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, le aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai comma successivi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico e svolti presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti, permessi, comunque, non cumulabili con quelli non retribuiti di cui ai precedenti comma.

I corsi di cui al comma precedente non potranno comunque avere una durata inferiore a 300 ore di insegnamento effettivo.

Il lavoratore potrà richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore in un triennio, usufruibili anche in un solo anno.

Nell'arco di ogni anno potrà usufruire dei permessi retribuiti il 3% dei lavoratori occupati dall'azienda nell'unità produttiva, compatibilmente con l'esigenza del regolare svolgimento dell'attività produttiva. Potrà, comunque, usufruire dei permessi retribuiti almeno un lavoratore nelle unità produttive

che occupano fino a 25 dipendenti.

Potranno beneficiare dei permessi retribuiti di cui al precedente comma, ferme restando tutte le altre disposizioni, anche i lavoratori che frequentino corsi di recupero della scuola d'obbligo ivi compresi i corsi di livello elementare, nonché i lavoratori extracomunitari per i corsi di alfabetizzazione. Per tali lavoratori le ore di permesso retribuite sono elevate fino ad un massimo di 200 in un triennio, usufruibili anche in un solo anno.

Il lavoratore dovrà presentare domanda scritta all'azienda almeno un mese prima dell'inizio del corso, specificando il tipo di corso, la durata, l'istituto organizzatore.

Il lavoratore dovrà fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente i certificati di frequenza mensile con l'indicazione delle ore relative.

Nel caso in cui il numero dei richiedenti sia superiore al limite sopraindicato, sarà seguito l'ordine di precedenza delle domande ferma restando la valutazione delle esigenze di cui al comma 4° del presente protocollo.

Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in ore di sospensione o riduzione di orario, il lavoratore conserva il diritto alle integrazioni salariali a norma di legge e non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

Art. 18

Giorni festivi

Sono considerati giorni festivi:

a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;

b) le ricorrenze del 25 aprile, del 1° maggio e 2 giugno;

c) le seguenti festività:

1) 1° giorno dell'anno (Capodanno);

2) Epifania (6 gennaio);

3) il lunedì successivo alla Pasqua;

4) il giorno dell'Assunzione (15 agosto);

5) il giorno di Ognissanti (1° novembre);

6) il giorno dell'Immacolata Concezione (8 dicembre);

7) il giorno di Natale (25 dicembre);

8) il giorno di S. Stefano (26 dicembre);

d) il giorno del S. Patrono del luogo dove il lavoratore presta normalmente servizio.

Qualora una delle festività indicate alle lettere b), c) e d) cada di domenica o nel giorno di riposo compensativo ai sensi dell'art. 17, al lavoratore deve essere corrisposto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione globale di fatto, pari ad 1/25 della retribuzione mensile.

Art. 39

Addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa e custodia

L'orario normale contrattuale di lavoro per gli addetti a lavori discontinui o di semplice attesa e custodia per la cui individuazione si fa riferimento ai criteri fissati dal R.D. 15 marzo 1923, n. 692 e successivi provvedimenti aggiuntivi o modifiche come richiamati dal D. Lgs. n. 66/2003 ed alle vigenti disposizioni degli accordi interconfederali disciplinanti la materia, non può superare le 50 ore settimanali, con un massimo di 10 ore giornaliere.

Ai soli fini retributivi è considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre le 50 ore e sino alle 60 ore settimanali quello effettuato oltre le 10 ore giornaliere.

Per i discontinui assunti per un orario settimanale di 50 ore, la retribuzione mensile sarà rapportata a 217,5/174 della paga tabellare e dell'indennità di contingenza previste per le corrispondenti categorie degli operai di produzione.

Per i discontinui assunti invece per orari inferiori alle 50 ore il valore 217,5 verrà ridotto in misura proporzionale.

Per il personale discontinuo, ai sensi dell'art. 4, comma 4, del D. Lgs. n. 66/2003, la durata media dell'orario di lavoro effettivamente prestato, ai fini del D. Lgs. citato, viene calcolata con riferimento ad un periodo di 12 mesi.

La media in questione è calcolata sulla base delle ore effettivamente lavorate, escludendosi, ai soli fini del computo medio e non anche della retribuzione e di altri trattamenti, tutte le ore non effettivamente prestate a qualsiasi titolo (ferie, festività, permessi per ex festività e riduzione orario, che devono essere effettivamente goduti nell'anno di riferimento, ecc.).

A decorrere dal 1° gennaio 1984, agli autisti, appartenenti al settore degli inerti, che, svolgendo mansioni discontinue, siano adibiti al trasporto per la consegna di tutti i prodotti, sarà corrisposta, in aggiunta alle relative quote orarie di cui sopra, per le ore comprese tra le quaranta e le cinquanta ore settimanali, una maggiorazione del 4%, calcolata sulla paga globale di fatto.

Tale maggioranza assorbirà, sino a concorrenza, l'indennità cavatori eventualmente corrisposta.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti si danno atto che gli addetti a lavori discontinui o a mansioni di semplice attesa e custodia sono considerati alla stregua degli operai addetti a mansioni continue, ai fini della determinazione del limite dell'orario normale settimanale di lavoro, qualora il cumulo delle mansioni da essi normalmente espletate tolga di fatto il carattere della discontinuità del lavoro.

Art. 37
Previdenza complementare

CONTRIBUZIONE A CARICO DELL'AZIENDA

A favore dei lavoratori iscritti al Fondo EDILPRE le aziende contribuiranno con un'aliquota ragguagliata al valore del minimo tabellare, contingenza ed E.D.R del:

1,2% a decorrere dal 01.05.2004

CONTRIBUZIONE A CARICO DEL LAVORATORE

I lavoratori iscritti al Fondo contribuiranno con un'aliquota ragguagliata al valore del minimo tabellare, contingenza ed E.D.R del:

1,2% a decorrere dal 01.05.2004

IL lavoratore iscritto al Fondo di previdenza, potrà elevare volontariamente la quota a proprio carico, in misura superiore ai valori sopra individuati, entro i termini di esenzione previsti dai parametri di Legge.

QUOTA TFR

A partire dalla data del 01.05.2004 per i lavoratori di prima occupazione antecedente alla data del 28/04/1993, la quota del TFR maturando da versare al Fondo viene concordata in misura pari al 40% dello stesso e l'Azienda opererà un equivalente minor accantonamento nel fondo aziendale.

A favore dei lavoratori con prima occupazione successiva alla data del 28/04/93 e privi di qualsiasi anzianità contributiva a forme pensionistiche obbligatorie a tale data, la quota di TFR da versare al Fondo sarà pari al 100% e cioè l'intero importo maturato.

Tale obbligo da parte delle imprese deve intendersi valevole solo nei confronti dei lavoratori iscritti al Fondo.

Per ogni altro aspetto qui non esplicitamente richiamato si fa riferimento alle disposizioni di Legge in materia e/o agli accordi interconfederali.

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.

NORMA TRANSITORIA

Per i lavoratori che aderiranno entro il 31 Dicembre 2004 dalla data del presente accordo, l'Azienda riconoscerà un contributo aggiuntivo al Fondo, con una aliquota mensile di 0,8% punti percentuale rispetto a quanto previsto nel presente articolo (al capoverso: contribuzione a carico dell'azienda) da calcolarsi sul minimo tabellare, contingenza ed E.D.R.

Tali contributi aggiuntivi saranno versati al Fondo per un numero di mensilità pari al totale delle quote mensili che l'Azienda avrebbe dovuto versare nel periodo intercorrente dal 1/10/2001 alla data di stipula del presente accordo con le seguenti modalità:

- a) dal 1/10/2001 per gli assunti antecedentemente a tale data
- b) dal mese successivo all'entrata in servizio per gli assunti successivamente al 1/10/2001

Sono da considerare come vevoli le frazioni di mese superiori al 16° giorno dello stesso e con decorrenza dal mese successivo a quello di adesione.

Aumenti retributivi.

Gli importi e le tranches di aumento retributivo fissato alla data dell'1/5/2004, dell'1/1/2005 e dell'1/7/2005 sono riportate nella tabella allegata A.

Tabella A - Aumenti retributivi

Livelli	Dall'1/5/2004 Euro/mese	Dall'1/1/2005 Euro/mese	Dall'1/7/2005 Euro/mese	Totale aumenti Euro/mese
1	46,27	38,81	37,31	122,39
2	42,57	35,70	34,33	112,60
3	36,00	30,00	26,00	92,00
4	34,00	28,00	25,50	87,50
5	31,00	26,00	25,00	82,00
6	29,15	24,45	23,51	77,10
7	26,84	22,51	21,64	70,99
8	23,13	19,40	18,66	61,19

Agli appartenenti al livello 8 dovranno essere corrisposti ulteriori € 7,75 mensili lordi da valere a tutti gli effetti contrattuali conte paga base, a titolo di superminimo collettivo di categoria.

I Parametri dei livelli 5,6,7 vengono incrementati di un punto dal 1° Agosto 2005 e di un ulteriore punto dal 1°Marzo 2006.

Nota a verbale

Le parti, in relazione agli aumenti contrattuali sopra riportati, convengono di costituire una commissione paritetica per la riforma del sistema dell'inquadramento e della scala parametrica, entro il primo biennio della vigenza contrattuale. Tale riforma anche al fine della armonizzazione dell'attuale scala parametrica rispetto ai minimi contrattuali.

UNA TANTUM

Ai lavoratori in forza alla data del 26 maggio 2004 è corrisposto un importo forfetario di €190,00 lordi, suddivisibili in quote mensili in relazione alla durata del rapporto di lavoro nel periodo 1/10/2003-30/4/2004. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

L'importo dell'Una Tantum è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione, diretta e indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 cod. civ., l'Una Tantum è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Il suddetto importo verrà erogato in due tranches, €90,00 con la retribuzione del mese di maggio 2004, ed €100,00 con la retribuzione del mese di giugno 2004, ovvero, nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro, all'atto della liquidazione delle competenze.

Le giornate di assenza dal lavoro per gravidanza e puerperio e quelle per malattia, infortunio e congedo matrimoniale con pagamento di indennità a carico dell'Istituto competente e di integrazione a carico delle Aziende, intervenute nel periodo 1/10/2003-30/4/2004, saranno considerate utili ai fini dell'importo di cui sopra.

Ai lavoratori che nel periodo 1/10/2003-30/4/2004 abbiano fruito di trattamenti di CIG, di riduzione di orario di lavoro per contratti di solidarietà e/o di altre prestazioni economiche previdenziali, l'importo dell'Una Tantum sarà corrisposto secondo le disposizioni vigenti in materia.

Art. 92
Decorrenza e durata

Salvo le decorrenze particolari previste per singoli istituti, il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2004 ed avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2007; per la parte economica il primo biennio avrà vigore fino a tutto il 31 dicembre 2005

Esso si intenderà automaticamente prorogato di anno in anno se non verrà disdetto tre mesi prima della scadenza, con lettera raccomandata A.R..

VERBALE DI ACCORDO

Roma, 5 Maggio 2004

Tra

ANIEM - Associazione Nazionale Imprese Edili

e

FeNEAL-UIL FILCA-CISL FILLEA-CGIL

Preso atto degli approfondimenti nel frattempo intervenuti in materia di previdenza complementare tra l' ANIEM e la FeNEAL-UIL, la FILCA-CISL e la FILLEA-CGIL

Premesso che

- nel contratto nazionale di lavoro 10.11.1994 e nel verbale di accordo del 20.03.1997 è prevista l'istituzione di un fondo di Previdenza Integrativa per i lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti l'attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei di cui alla sfera di applicazione del CCNL 10.11.1994;
- l'articolo 2 dell'accordo istitutivo del Fondo di Previdenza Complementare "EDILPRE" costituito dall'ANIEM e da FeNEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL, nonché all'articolo 5) lettera e) dello Statuto, è previsto che al Fondo stesso possono aderire:
“ previo accordo fra le Organizzazioni Imprenditoriali e le Organizzazioni Sindacali costituenti, possono essere destinatari del fondo i lavoratori operai, impiegati e quadri assunti a tempo indeterminato, in contratto di apprendistato, in contratto di formazione e lavoro che abbiano superato il periodo di prova, nonché i lavoratori assunti a tempo determinato per un periodo uguale o superiore a tre mesi ai quali si applicano gli altri contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle suddette Organizzazioni Sindacali e Imprenditoriali.....”

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

1. ANIEM e FeNEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL riconoscono EDILPRE quale Fondo di Previdenza Complementare del settore materiali lapidei e affini, fatti salvi gli accordi in essere pattuiti tra le parti a livello territoriale;

2. la contribuzione a carico dei lavoratori e delle aziende del settore materiali lapidei e affini rispetterà quanto stabilito in materia di contributi e decorrenza dagli accordi intercorsi tra le parti ;
3. con riferimento a tutti i lavoratori occupati nel settore, cui è applicabile la normativa relativa al Fondo, verrà riconosciuta una quota una tantum per l'istituzione del Fondo stesso pari a €2,07.= per lavoratore occupato, a carico dell'azienda, come previsto dal protocollo istitutivo di EDILPRE.
Tale somma verrà conteggiata e versata al Fondo stesso con la retribuzione del mese di giugno 2004;
4. la quota di iscrizione è fissata in €4,13.=

Letto, approvato e sottoscritto.

ANIEM

FeNEAL – UIL

FILCA – CISL

FILLEA - CGIL

Art. 3 - Art.10 - Art.11

Dichiarazione comune

Fermo restando quanto in essere, con riferimento agli art. 3, art. 10, art. 11 del ccnl 5 novembre 1999, le parti, preso atto dell'emanazione del D.L.vo 10 settembre 2003 n. 276, convengono di incontrarsi ad esito degli incontri in corso tra Confai e CGIL, CISL e UIL per la definizione di accordi interconfederali sulla materia e comunque non oltre il 31.12.2004, per definire quanto rinviato dal succitato decreto legislativo alla contrattazione collettiva.

In occasione del predetto incontro le parti con riferimento all'accordo interconfederale 11.02.2004 sui contratti di inserimento valuteranno se e come adeguare la predetta disciplina alle esigenze dei settori cui si applica il presente ccnl.

Art.26

Amenti periodici di anzianità

Tutti i lavoratori (**apprendisti** - operai - intermedi - impiegati) assunti a decorrere dal

Spettabile
FENEAL - UIL

Spettabile
FILCA - CISL

Spettabile
FILLEA - CGIL

In calce alla presente riportiamo i valori del premio applicabile, a far data dal giugno 2004, alle imprese di cui all'ultimo comma dell'art. 27 del C.C.N.L.

Distinti saluti.

Aniem

<u>Categorie</u>	Euro
1	13,34
2	12,27
3	10,00
4	9,50
5	8,94
6	8,40
7	7,74
8	6,67