

INTEGRATIVO  
LAPIDEI TIVOLI

*Roberto*  
*Quirico*

*Quirico*  
*Quirico*

*Schillo* *Bianchi*

VERBALE DI ACCORDO

Addì 18 aprile 2008 in Roma

tra

*[Signature]* *[Signature]*

*[Signature]*

le Soc., C.M. CAUCCI MARIO SPA, ESTRABA SPA, ANNA GIANSAITI, BRUNO POGGI E FIGLI SRL, FRATELLI PACIFICI SPA, A.G. POGGI SRL, SOC. TRAVERTINO ROMANO SPA, BTR SRL, L.M.P.A. DI RATTI A.B.A., QUERCIOLE RINASCENTE SOC. COOPERATIVA, MARIOTTI CARLO E FIGLI SPA, TRAVERTINO CONVERSI SRL

*[Signature]*

la FILLEA CGIL, FILCA CISL, FENEAL UIL della Provincia di Roma, unitamente ad una delegazione delle R.S.U. delle rispettive aziende

*[Signature]*  
*[Signature]*  
*[Signature]*

In data odierna, preso atto del lavoro svolto dall'O.P.T. in merito alla definizione di criteri di assegnazione e quantità economiche delle borse di studio, così come previsto dall'Accordo del 15 settembre 2004, paragrafo n. 11 "BORSE DI STUDIO", le Parti concordano di applicare nelle rispettive realtà aziendali, fermo restando i limiti numerici di cui al citato Accordo Interaziendale Territoriale, la corresponsione dei premi secondo il criterio di seguito indicato:

- 1) Per i figli dei dipendenti che frequentano l'Asilo Nido, sarà stanziata la somma di € 2000,00 (Euro duemila/00) da ripartire in parti uguali.
- 2) Per i figli dei dipendenti che frequentano l'Università e sostengono due esami l'anno, con esito positivo, verrà erogata una Borsa di Studio di € 1000,00 (Euro mille/00), per un massimo di due di pari valore.
- 3) Qualora vi fossero più di due studenti universitari, verranno premiati i due più meritevoli. Qualora non vi fossero figli di dipendenti con le caratteristiche sopra indicate, le Borse di Studio saranno attribuite agli studenti di Scuola Media Superiore che otterranno le migliori votazioni, comunque superiori o equivalenti al 7 (sette).

In assenza anche di tali caratteristiche, le Borse di Studio saranno sommate a quelle dell'anno successivo.

I sostegni per l'asilo Nido, saranno elargiti nel mese di ottobre di ogni anno per un massimo del 50% dell'importo totale, su semplice presentazione della documentazione attestante l'avvenuta iscrizione. Il restante 50% sarà versato nel mese di maggio dell'anno successivo, previa presentazione dell'attestato di frequenza.

Le Borse di Studio per gli Universitari o studenti di Scuola Media Superiore, saranno assegnate alla chiusura dell'anno scolastico, nel mese di Luglio, su presentazione della documentazione attestante il raggiungimento dei risultati definiti nell'articolo 3.

Il criterio di assegnazione sarà stabilito da una commissione composta da delegati delle Parti. Con il presente accordo le Parti hanno inteso definire la materia relativa alle "Borse di Studio".

Inoltre, fermo restando quanto previsto al paragrafo n. 9 "TRASPORTI", di cui al citato Accordo del 15 settembre 2004, le Parti, in relazione alla diversa dislocazione sul territorio delle varie

*[Signature]*

*[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

Aziende, concordano che il rimborso dell'abbonamento del trasporto pubblico ai dipendenti viene definito in un valore pari a € 1,73 giornaliero, legato all'effettiva presenza, a decorrere dal corrente mese.

Per il periodo progressivo (settembre 2006/ marzo 2008), le Aziende erogheranno un indennizzo pari a € 1,44 legato alla presenza giornaliera.

Le Parti hanno inteso definire tali norme in senso onnicomprensivo, in quanto le stesse non avranno riflessi sugli istituti diretti e indiretti, compresi il TFR.

In relazione a quanto sopra non verranno formulate ulteriori richieste fino al 31 dicembre 2012.

Letto, confermato e sottoscritto.

p. le Soc.

C.M. CAUCCI MARIO SPA

ESTRABA SPA

ANNA GIANANTI

BRUNO POGGI E FIGLI SRL

FRATELLI PACIFICI SPA

A.G. POGGI SRL

SOC. TRAVERTINO ROMANO SPA

BTR SRL

L.M.P. DI BATTIABA

QUERCIOLAIE RINASCENTE SOC. COOPERATIVA

MARIGLI CARLO E FIGLI SPA

TRAVERTINO CONVERSI SRL

p. le ORGANIZZAZIONI SINDACALI

p. le R.S.U.

Handwritten signatures and initials for each entity and organization listed on the left. Includes names like D. Mares, P. Rossi, A. Rossi, etc.



BTR SRL

L.M.F.A. DIBATTIALEA

QUERCIOLAIE RINASCENTE SOC. COOPERATIVA

MARIOTTI CARLO E FIGLI SPA

TRAVERTINO CONVERSI SRL

p. le ORGANIZZAZIONI SINDACALI

p. le R.S.U.

*[Handwritten signatures]*  
Lello P.  
F. M. W.  
Chilichelli

*[Handwritten signature]*  
Bl. ...  
Bibbiani

*[Handwritten signature]*  
D. M.  
E. M. ...

*[Handwritten signature]*  
F. ...  
C. ...

*[Handwritten signature]*  
P. ...  
R. ...

*[Handwritten signature]*  
R. ...  
E. ...

*[Handwritten signature]*  
L. ...

*[Handwritten signature]*  
A. ...



**UIR**  
Unione degli Industriali di Roma

**ACCORDO INTERAZIENDALE TERRITORIALE**

Addì 15 settembre 2004, presso la Sede dell'Unione degli Industriali di Roma

tra

- le Aziende di cui all'allegato 1, esercenti attività di escavazione e lavorazione di Materiali Lapidici, rappresentate da Filippo Lippiello, Mario Caroci, Gaetano Squoco, Claudia Conversi e Aldo Filosa, assistite dall'Unione degli Industriali di Roma nella persona di Ubaldo Marvardi
- la FILLEA CGIL della Provincia di Roma, rappresentata da Sandro Grugnetti, Salvatore Piccoli, Walter Fadda e Sandro Paolucci;
- la FILCA CISL della Provincia di Roma, rappresentata da Stefano Macale, Augusto Pallante, Nicola Capobianco e Daniele Mancini;
- la FENEAL UIL della Provincia di Roma, rappresentata da Francesco Sannino e Fabrizio Franceschilli;
- unitamente ad una delegazione delle R.S.U. delle aziende di cui all'allegato 1,

e' stato stipulato il presente accordo interaziendale che rinnova e sostituisce integralmente l'Accordo Interaziendale del 10 aprile 2000.

**PREMESSO CHE**

- le parti, con la stipula del presente Accordo Interaziendale, hanno inteso realizzare la contrattazione di secondo livello in conformità con quanto previsto dal vigente CCNL di settore ed in coerenza con il principio ispiratore del "Protocollo sulle politiche dei redditi e dell'occupazione, sugli assetti contrattuali, sulle politiche del lavoro e sul sostegno produttivo" del 23.07.1993;
- il settore lapideo del territorio di Guidonia-Tivoli, caratterizzato dalla produzione e trasformazione del travertino romano, ha un forte rilievo nazionale ed internazionale;
- la concentrazione produttiva nella suddetta area costituisce una componente fondamentale dell'economia locale e, ferme restando le attuali previsioni di mercato nonché l'attuale livello di competitività del settore, può determinare anche per il futuro effetti positivi per l'occupazione;
- la consapevolezza delle parti circa l'importanza del settore lapideo nel panorama produttivo romano e laziale, sia per il volume economico che per il dato occupazionale, deve imporre una sempre maggiore attenzione affinché i preoccupanti segnali che attualmente il settore sta registrando, non siano sottovalutati, ma rappresentino un momento di analisi e di riflessione circa il reale andamento di tutte le aziende del comparto, in riferimento anche ad un necessario

contenimento responsabile dei costi, per fare fronte alla agguerrita concorrenza di produttori emergenti provenienti dai paesi esteri;

**TUTTO CIÒ PREMESSO**

Si conviene quanto segue.

**1: RELAZIONI INDUSTRIALI**

Considerato che per le Aziende del settore è fondamentale proseguire a sviluppare delle strategie mirate al raggiungimento di livelli sempre maggiori di competitività, redditività e qualità, le parti convengono che ciò può essere realizzato anche e soprattutto attraverso il consolidamento di un sistema di relazioni sindacali conforme agli indirizzi espressi nel citato Protocollo del 23.07.93.

Le parti, nel rispetto dei reciproci ruoli e degli interessi rappresentati, si dichiarano disponibili ad intraprendere iniziative concrete, per il settore rappresentato, in materia di politiche della formazione e del mercato del lavoro, per la formazione della cultura della sicurezza sul lavoro, con conseguenti azioni, anche congiunte, nei confronti degli Enti Locali.

Confermano, inoltre, la volontà e l'impegno a sostenere tutte le iniziative necessarie a valorizzare il prodotto locale ed il sistema industriale del settore, attraverso azioni, anche comuni, presso Istituzioni locali (soprattutto per quanto concerne le tematiche dei piani stralcio e dell'impatto con il territorio), provinciali, regionali (in particolare sulle tematiche relative al PRAB), nazionali e comunitarie.

Vista l'importanza economica ed occupazionale che il settore riveste sia localmente che per l'intera economia romana e laziale, si rende necessario affrontare in sede istituzionale come recuperare maggiori risorse per il sostegno al settore, necessarie, per abbattere e contenere quei costi di gestione dovuti alla grave concorrenza che le imprese estere stanno imponendo al settore. A tal fine vanno ricercate intese con la Regione Lazio e gli EE.LL. per un migliore utilizzo delle risorse destinate al "Distretto Industriale" di settore.

Le parti concordano sulla necessità che altre imprese locali del settore aderiscano al presente accordo territoriale e che vengano sempre osservate le normative vigenti in tema di lavoro, con particolare attenzione alle materie della prevenzione e sicurezza sul lavoro, anche al fine di una sana e leale concorrenza nel comparto.

**2: MERCATO DEL LAVORO**

Nel rispetto delle normative di legge, degli accordi interconfederali e del vigente CCNL in materia di apprendistato, contratti a termine, etc., le parti confermano la volontà a confronti aziendali al fine di utilizzare tali strumenti il più possibile finalizzati alla stabilità occupazionale. Eventuali periodi di crisi congiunturali e/o aziendali saranno affrontati tra le parti utilizzando tutti gli strumenti contrattuali e di legge al fine di rendere meno traumatiche le conseguenze sociali sui lavoratori.

Le parti firmatarie del presente accordo ribadiscono la volontà alla lotta al lavoro nero e per la sicurezza nei luoghi di lavoro, attraverso un continuo monitoraggio in sede di "Osservatorio territoriale" istituito unitamente alle istituzioni di vigilanza quali Direzione provinciale del Lavoro, INAIL, INPS, ASI, Polizia Mineraria, EE.LL.

### 3. FORMAZIONE PROFESSIONALE

In relazione alla continua evoluzione delle tecniche lavorative ed ai mutamenti dei processi industriali, le parti confermano il ruolo primario della formazione professionale, in quanto presupposto indispensabile per un miglioramento della competitività aziendale sul mercato.

A tale fine si individuano quattro momenti formativi specifici, di fondamentale importanza per il settore, nel presupposto, comunque, condiviso che essi non debbano comportare per le imprese alcun onere aggiuntivo rispetto a quanto previsto dalle normative di legge e di contratto:

- 1) *formazione di ingresso*: specificatamente per giovani che hanno terminato gli obblighi scolastici e intendono avvicinarsi al mondo del lavoro con una preparazione mirata che faciliti tale obiettivo;
- 2) *formazione in itinere*: per lavoratori con contratto di inserimento o apprendistato;
- 3) *formazione di riqualificazione*: formazione particolare indirizzata a tutti i dipendenti di quelle imprese che hanno attivato provvedimenti temporanei di sostegno al reddito come CIGS, CIGO, Contratti di Solidarietà, ecc..
- 4) *formazione specialistica*: per giovani disoccupati al fine di consentire loro l'acquisizione di idonee competenze che possano facilitare il loro ingresso nel settore.

Per il raggiungimento degli obiettivi suddetti può essere opportuno definire in sede dell'Organismo Paritetico del Travertino anche una congiunta opera di progettazione dei fabbisogni formativi per poi concordare con gli BE.LL. e la Regione Lazio progetti formativi mirati al settore affinché i lavoratori interessati possano avere accesso, se del caso, alla frequenza di corsi di formazione professionale che utilizzano Fondi pubblici all'uopo stanziati. Sarà compito dell'OPT individuare l'Ente per la gestione della fase formativa. A tale scopo le parti concordano che l'esperienza fatta con il CEFME e il CTP di Roma è stata utile e positiva e che, comunque, un loro eventuale utilizzo non debba sottrarre risorse destinate ai lavoratori edili.

Di tale percorso formativo, su richiesta del singolo lavoratore, l'Azienda potrà attestarne la frequenza, anche tramite idonea documentazione che le parti andranno a definire, in sede di OPT, entro il c.a.

### 4. PREVENZIONE, SICUREZZA, AMBIENTE DI LAVORO

In conformità ai Decreti Legislativi n. 626/94, n. 242/96 e n. 624/96 in tema di Prevenzione, Ambiente e Sicurezza sul lavoro, le parti confermano l'impegno a dare concreta attuazione a quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 22.05.1995 e dagli Accordi Interaziendali del 30.10.1995 e del 31.3.1998, nonché da quanto disciplinato dal CCNL di settore.

Con la operatività formale dell'O.P.T., da realizzare entro giugno 2005, sarà sviluppata una sempre maggiore sensibilità delle parti affinché, vi sia un impegno maggiore e particolare alle tematiche della sicurezza in tutti i luoghi di lavoro, migliorando l'ambiente di lavoro, garantendo la messa in sicurezza degli impianti e sviluppando sempre di più una cultura della sicurezza per ridurre, anche attraverso campagne mirate, l'incidenza infortunistica.

A tale fine si conferma l'impegno congiunto per:

- la valorizzazione dell'Osservatorio territoriale di coordinamento e di consultazione per la sicurezza sul lavoro nell'area del travertino, ubicato presso la ASI RM G;
- un maggior coordinamento con la ASL e Polizia Mineraria;
- la sensibilizzazione, da parte dell'Osservatorio territoriale, degli Enti preposti per l'estensione dell'attività ispettiva a tutto il territorio;
- la formazione per RLS e RSPP;
- la divulgazione materiale esplicativo delle normative sulla sicurezza a tutti i lavoratori;
- l'eventuale utilizzo degli Istituti specializzati per visite mediche periodiche e specialistiche.

### 5. ORARIO DI LAVORO

Tenuto conto del particolare tipo di mercato in cui operano le aziende del settore, le stesse si impegnano a definire, con le RSU il calendario delle ferie collettive estive e natalizie, programmando, nell'occasione, le misure idonee ad affrontare eventuali esigenze produttive.

Ciò avverrà nel corso di due appositi incontri tra le singole Direzioni Aziendali e le rispettive RSU, che si terranno:

- entro la fine di aprile per la definizione della chiusura collettiva estiva;
- entro la fine di ottobre per la definizione della chiusura collettiva natalizia.

In tema di orario di lavoro e di flessibilità dello stesso, attraverso intese sindacali, le parti si impegnano a verificare la possibilità di sperimentare una diversa articolazione dell'orario di lavoro, qualora per esigenze produttive si rendesse necessario un maggior utilizzo degli impianti.

### 6. INQUADRAMENTO PROFESSIONALE

Fermo restando quanto previsto dal CCNL di settore relativamente alla costituzione di una Commissione Paritetica per la classificazione del personale, le parti convengono di istituire un "Gruppo di Lavoro Paritetico", che avrà il compito di effettuare un'indagine ricognitiva sui mestieri e relativi contenuti professionali esistenti nelle imprese locali, con l'indicazione dell'attuale inquadramento.

Lo scopo della predetta indagine sarà quello di verificare l'aderenza dell'attuale sistema classificatorio a quanto espresso dal settore in termini di contenuti professionali e relativi fabbisogni. Il risultato del presente lavoro fornirà un utile contributo di idee alla Commissione Paritetica Nazionale in relazione alla definizione del nuovo Inquadramento Unico.

Su richiesta delle RSU, si procederà ad una verifica, in sede aziendale, dell'inquadramento, senza che ciò costituisca automatismo alcuno per il passaggio di categoria.

### 7. MENSA

Per ogni giornata di presenza al lavoro ed in sostituzione del pasto, le Aziende seguiranno a corrispondere ai propri dipendenti dei ticket restaurant giornalieri del valore di € 5,86 ciascuno. Si conferma che tale importo sarà a totale carico dell'Azienda.

Qualora nel corso della vigenza del presente accordo fosse aumentata la quota, relativa al ticket, esente da imposizione fiscale e contributiva, le Parti si incontreranno per valutare l'eventuale adeguamento, che comunque non potrà superare € 6,50.

### 8. INDUMENTI DI LAVORO

Nel corso dei dodici mesi di ciascun anno, le Aziende forniranno a ciascun lavoratore addetto alla produzione n. 2 paia di scarponi e/o stivali antinfortunistici ove necessari per consentire l'attività del lavoratore, n. 1 tuta invernale, n. 1 tuta estiva, n. 1 giacca a vento e 2 magliette di cotone.

### 9. TRASPORTI

Le parti confermano il rimborso del costo dell'abbonamento del trasporto pubblico ai dipendenti che ne fanno richiesta. Le parti concordano di attivarsi congiuntamente nei confronti degli EELL, affinché siano ampliate le linee di trasporto pubblico per i lavoratori del settore.

### 10. LAVORI DISAGIATI

In ottemperanza con quanto disciplinato dal CCNL di settore, su richiesta della Commissione paritetica per l'inquadramento, potranno essere effettuati monitoraggi senza che ciò costituisca automatismo alcuno alla estensione delle indennità contrattuali.

### 11. BORSE DI STUDIO

Le parti concordano di istituire un sistema premiante, consistente in "Borse di Studio", da riconoscere ai figli dei dipendenti i quali conseguano diplomi di scuola media superiore e/o universitari. I criteri per l'assegnazione e le quantità economica delle borse di studio saranno oggetto di approfondimento ed intesa in sede di O.P.T. Comunque le parti concordano sin d'ora che il numero complessivo dei giovani interessati, proporzionale alla consistenza degli organici di ogni singola azienda, sarà individuato secondo le seguenti classi dimensionali: sino a 15 dipendenti = n. 1, da 16 a 30 dipendenti = n. 2, da 31 a 50 dipendenti = n. 3, oltre 50 dipendenti = n. 4.

### 12. PREMIO DI RISULTATO

In conformità a quanto previsto dall'art. 20 del vigente CCNL, le parti confermano l'attuale sistema premiante istituito con la finalità di realizzare obiettivi di miglioramento aziendale attraverso l'efficace e positivo coinvolgimento di tutto il personale dipendente.

A tal fine, viene individuato quale strumento idoneo a migliorare la competitività delle Aziende, il criterio esclusivo della QUALITA' DEL LAVORO; tale criterio verrà espresso, nelle singole realtà produttive, secondo le formule che Direzione Aziendale e Rappresentanze Sindacali (le quali potranno a tal fine essere assistite dalle parti firmatarie) riterranno più congrue.

In ogni caso, qualora vi sia il pieno raggiungimento dell'obiettivo QUALITA' concordato in Azienda, il valore massimo del Premio di Risultato non potrà eccedere, comunque, le somme lorde annue di seguito indicate:

• 2004:	€ 700,00
• 2005:	€ 880,00
• 2006:	€ 1000,00
• 2007:	€ 1080,00
• 2008:	€ 1125,00

Il Premio di Risultato sarà erogato con la busta paga del mese di luglio dell'anno successivo a quello a cui si riferiscono i risultati e gli aventi diritto sono tutti i dipendenti in forza, dimessi o licenziati, a condizione che abbiano prestato servizio nel corso dell'anno precedente.

In caso di assunzione, di dimissioni o licenziamento in corso d'anno, il Premio verrà erogato pro-quota in dodicesimi, considerando la frazione di mese pari o superiore a quindici giorni come mese intero (come per 13<sup>a</sup> e 14<sup>a</sup> mensilità).

Il Premio di Risultato maturato sarà, comunque, corrisposto ad ogni dipendente in relazione alle giornate effettive di lavoro considerando tali anche le ferie, i permessi retribuiti, i permessi sindacali retribuiti, le assemblee retribuite, le malattie superiori ai 10 giorni lavorativi, il ricovero ospedaliero, l'infortunio sul lavoro. Le giornate coincidenti con sabati e festività nelle quali vi sia stata prestazione lavorativa di almeno cinque ore in regime di straordinario, andranno a ridurre le giornate di assenza non computate ai fini dell'erogazione del Premio.

Il 50% delle quote di Premio non corrisposte per quanto previsto al precedente capoverso, saranno accantonate da ogni azienda e poi utilizzate per supportare le iniziative dell'O.P.T. in materia di Formazione e Sicurezza, Prevenzione e Ambiente di Lavoro di cui ai punti 3 e 4 del presente accordo o per altre iniziative definite nell'ambito di detto organismo.

Le parti hanno inteso definire l'importo del Premio di Risultato in senso onnicomprensivo e pertanto lo stesso non avrà alcuna incidenza, ai sensi del D.L. n. 318 del 16 giugno 1996 convertito nella legge 29 luglio 1996 n. 402, su tutti gli Istituti contrattuali o di legge diretti o indiretti, di alcun genere. Inoltre, le somme riconosciute a titolo di Premio di Risultato sono escluse dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

In conformità a quanto previsto dal vigente CCNL di settore, le parti concordano che il Premio di produzione e gli altri istituti di analoga natura già presenti a livello aziendale e/o territoriale non saranno più oggetto di contrattazione ed i loro importi restano consolidati alla data del 31 agosto 1994.

Infine, le parti si danno reciprocamente atto che le caratteristiche del Premio di Risultato, così come definito nel presente accordo, sono conformi ad ogni effetto a quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993 e pertanto anche ai fini di quanto stabilito, in materia di decontribuzione, dal D.L. 25 marzo 1997 n. 67 convertito nella legge 23 maggio 1997 n. 135 e successive modificazioni.

### 13. DISPOSIZIONI FINALI

Le parti convengono che, con la stipula del presente Accordo, è stata assolta la contrattazione di 2° livello nei termini e nei modi previsti dal Protocollo del 23.7.1993 e dal vigente CCNL e, pertanto, nel periodo di vigenza non potrà essere avanzata alcuna altra richiesta.

Il presente accordo ha validità quadriennale a partire dall'1.1.2005 e sino al 31.12.2008. In relazione al premio di risultato, al fine di consentire la continuità dell'Istituto, le parti hanno concordato anche la quota relativa all'anno 2004.

Qualora non intervenga disdetta a mezzo raccomandata A.R. nei quattro mesi precedenti la scadenza, lo stesso si intenderà prorogato di anno in anno.

Letto, confermato e sottoscritto

p. l'UNIONE DEGLI INDUSTRIALI DI ROMA

p. la DELEGAZIONE IMPRENDITORIALE

p. le ORGANIZZAZIONI SINDACALI

p. le R.S.B.

Allegato 1

**ELENCO DELLE AZIENDE A CUI SI APPLICA**  
**L'ACCORDO INTERAZIENDALE DEL 15 SETTEMBRE 2004**

- ANNA GIANANTI CAVE TRAVERTINO ROMANO D.L
- CIMEP a.r.l
- C.M. CAUCCI MARIO S.p.A.
- DITTA BRUNO POGGI E FIGLI S.r.l.
- ELT S.p.A.
- ESTRABA S.r.l.
- FRATELLI PACIFICI S.p.A.
- FRATELLI POGGI S.r.l.
- G. POGGI S.r.l.
- L.M.P.A. DI A. RATTI & C. S.a.s.
- SATRAV S.r.l.
- SOCIETA' DEL TRAVERTINO ROMANO S.p.A.
- TRAVERTINO CONVERSI S.r.l.
- TRAVERTINI PASCUCCI S.r.l.

*[Handwritten signatures and initials]*