

VERBALE DI ACCORDO

Contratto Collettivo Regionale Lapidei, Manufatti e Cemento settore artigianato dell'Emilia Romagna

Addì, 30 luglio 2008 in Bologna

Tra

le Associazioni Artigiane Regionali:
CNA, CONFARTIGIANATO, CASA, CLAAI

e

le Organizzazioni Sindacali Regionali:
FILLEA-CGIL, FILCA-CISL, FeNEAL-UIL

in base a quanto previsto dal CCNL del 30/10/2007 e dall'intesa applicativa interconfederale nazionale è stato stipulato il presente Contratto Collettivo Regionale per i lavoratori dipendenti dalle imprese artigiane indicate all'Art.1.

Art.1 Sfera di applicazione

Il presente contratto collettivo si applica a tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione definita all'art.1 del ccnl 30 ottobre 2007 (addetti dipendenti da imprese artigiane settore lapidei), trova inoltre applicazione nelle imprese artigiane realizzatrici di manufatti in cemento, marmo e gesso, ovvero di materiali laterizi quali mattoni o traversine.

Art.2 Utilizzo ferie/permessi

Il calendario delle ferie collettive sarà definito a livello aziendale, di norma entro il 30 aprile di ogni anno. Saranno comunque garantite per il periodo estivo almeno 2 settimane consecutive salvo casi riguardanti lavorazioni particolari stagionali e comunque le ferie saranno godute entro il primo semestre dell'anno solare successivo a quello di maturazione.

Sarà possibile, compatibilmente con le esigenze aziendali, fare richiesta della fruizione cumulativa delle ferie/permessi/riduzione oraria nell'arco di massimo 18 mesi. Il lavoratore interessato dovrà farne richiesta all'azienda e ottenerne formale consenso. La fruizione cumulativa delle ferie maturate e dei permessi è possibile per un massimo di sei settimane, il lavoratore è comunque tenuto a rispettare gli eventuali periodi di chiusura collettiva dell'azienda. Tale modalità di fruizione dei periodi feriali sarà concessa per al massimo un lavoratore all'anno, nel caso di più richieste contemporanee si rispetterà l'ordine cronologico di richiesta.

Art.3 Sicurezza

Fermo restando quanto previsto dalle norme di legge in materia di prevenzione e sicurezza con particolare riferimento al dovere di formazione e informazione, le parti si faranno promotrici di apposite iniziative nell'ambito di quanto previsto dalle intese interconfederali in materia di sicurezza sul lavoro, dello stato ambientale dei luoghi di lavoro, dei materiali e delle sostanze usate all'interno del ciclo produttivo.

I risultati di tali indagini saranno comunicati nelle forme che si riterranno più opportune alle OO.SS. territoriali e conseguentemente ai delegati di bacino, ai rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza, alle aziende ed ai lavoratori, allo scopo di assumere congiuntamente provvedimenti ritenuti opportuni al fine di produrre comportamenti e pratiche a tutela della salute dei lavoratori impegnati nelle varie fasi dell'attività aziendale.

Le parti inoltre convengono che sia sviluppato un programma di tutela della salute e della sicurezza nell'ambito delle attività del settore, tale attività muoverà da uno studio realizzato dal Comitato Paritetico Regionale (CPRA) nel quale dovranno essere indicate buone pratiche per le imprese e per i dipendenti in relazione ai rischi più ricorrenti nelle lavorazioni così come risultano dalle indagini degli enti nazionali preposti (INAIL e ISPELS) .

A solo titolo esemplificativo vengono indicati i rischi maggiori: la movimentazione dei materiali, le polveri, il rumore, l'uso delle attrezzature e delle macchine, le vibrazioni ecc.. resta inteso che si farà riferimento ai rischi di maggiore intensità.

Il programma avrà come obiettivo la realizzazione di un piano regionale di formazione e informazione all'insieme delle imprese e degli addetti.

Art. 4 Dimissioni volontarie

In caso di dimissioni volontarie del lavoratore ovvero nel caso in cui il lavoratore manifesti la volontà di dimettersi in modo informale, e non risponda ad una richiesta formale, a mezzo raccomandata con ricevuta di ritorno, a riprendere l'attività lavorativa o a formalizzare le dimissioni, trascorsi 21 gg. dall'invio della raccomandata, l'azienda potrà procedere alla cessazione del rapporto di lavoro e alla corrispondente trattenuta del mancato preavviso contrattuale, dandone formale comunicazione all'interessato.

Art. 5 Premio regionale Annuale

Viene istituito un premio regionale annuale onnicomprensivo di ogni incidenza sugli Istituti di Legge e di Contratto, che verrà erogato in un'unica soluzione unitamente alla mensilità di luglio, il premio è di natura variabile e sarà commisurato all'andamento dei seguenti indicatori desumibili dall'Osservatorio EBER:

A) parametro utilizzo impianti: registra il numero di ore di sospensione e riduzione medie per addetto del settore su base regionale (n° ore sospensione riduzione/n° dipendenti);

B) parametro sviluppo impresa: registra l'evoluzione dell'organico medio aziendale del settore su base regionale (n° dipendenti/n° imprese).

I dati di riferimento sono quelli pubblicati dall'osservatorio EBER.

Il parametro A inciderà per il 30% del complessivo premio di risultato;

il Parametro B inciderà per il 70% del complessivo premio di risultato. La somma dei due parametri darà luogo al premio variabile annuo.

Premio annuale A + B	100% premio	75% premio	65% premio	55% premio	50% premio	45 % premio	40% premio	30% premio	25 % premi	20% premio	0% premio
Ore medie addetto	Da 0 a 1	Da 1,1 a 2,0	Da 2,1 a 2,5	Da 2,6 a 3,0	Da 3,1 a 3,5	Da 3,6 A 4,0	Da 4,1 a 4,5	Da 4,6 a 5,0	Da 5,1 a 6,0	Da a 1,1 a 7,0	Oltre 7
N° medio dipendenti	Oltre 7,0	Da 6,5 a 6,99	Da 6,00 a 6,49	Da 5,50 a 5,99	Da 5,00 a 5,49	Da 4,50 a 4,99	Da 4,00 A 4,49	Da 3,50 a 3,99	Da 3,00 a 3,49	Da 2,50 a 2,99	< di 2,50

Livello	1	2	3	4	5	6	7
Parametro	210	189	150	134	126	116	100
Importo massimo	596 €	479 €	425 €	380 €	357 €	329 €	284€

La quantificazione annuale del premio globale è costituita dalla somma degli importi derivanti dai due parametri individuati.

Anzianità Professionale

A far data dalla terza erogazione del premio di risultato annuo il valore del premio regionale sarà maggiorato in ragione dell'anzianità aziendale, maturata dal singolo dipendente al 31 luglio, secondo la tabella riportata.

	anzianità			
dopo	dopo	dopo	dopo	
24	36	48	60	
mesi	mesi	mesi	mesi	
10%	20%	30%	40%	

Per gli apprendisti e i tempi determinati l'anzianità inizierà a decorrere dopo 24 mesi dall'assunzione, pertanto l'erogazione, che comunque sarà effettuata unitamente all'erogazione del premio variabile, potrà essere effettuata a partire dal 49esimo mese di anzianità.

Erogazione Premio

Le parti si incontreranno entro il 15 luglio di ogni anno per la rilevazione dei dati e del relativo premio, il premio è riferito all'anno in corso sulla base dei dati relativi all'anno civile precedente" .:

- il premio maturerà in ragione di dodicesimi per anno solare, pertanto a fronte di cessazione del rapporto di lavoro, dopo la erogazione del premio, l'azienda provvederà al conguaglio dei dodicesimi non lavorati
- ai lavoratori a tempo indeterminato il premio sarà erogato sulla base di dodicesimi, un rateo è uguale a 16 giorni di calendario
- ai lavoratori a tempo determinato in forza al momento della erogazione verranno riconosciuti i dodicesimi maturati ovvero in rapporto alla durata del contratto nell'anno in corso
- ai lavoratori apprendisti il premio sarà riproporzionato sulla base della percentuale dello scaglione di riferimento
- ai lavoratori part-time il premio sarà riproporzionato sulla base delle ore di lavoro previste dal contratto individuale

Il Premio non matura in caso di assenza per aspettativa non retribuita, servizio militare o servizio civile.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro prima della determinazione del premio annuale, sarà corrisposta una somma pari al 50% dell'ultimo premio corrisposto, per i dodicesimi corrispondenti.

Norma transitoria

In occasione della prima erogazione del premio le parti concordano che essa avverrà con la mensilità di settembre 2008.

Art.5 Vigenza contrattuale

Il presente contratto collettivo non potrà essere rinnovato prima del 31 dicembre 2011 salvo diverse determinazioni delle parti sottoscrittenti.

Bologna 30 luglio 2008

Letto approvato e sottoscritto

Per la Confartigianato Emilia Romagna

Per la FILLEA CGIL Emilia Romagna

Per la CNA Emilia Romagna

Per la FILCA CISL Emilia Romagna

Per la CASA

Per la FENEAL UIL Emilia Romagna

Per la CLAAI

VERBALE DI INCONTRO

Addì 2008 si sono incontrati a Bologna presso EBER le Associazioni Artigiane Regionali dell'Emilia Romagna CONFARTIGIANATO, CNA, Casa e CLAAI e le Organizzazioni Sindacali Regionali FILLEA – CGIL, FILCA – CISL, FeNEAL – UIL per la verifica annuale dei dati utili a determinare il Premio Annuo variabile previsto dal CCRL di Settore.

I dati di fonte EBER per l'Anno 2007 risultano i seguenti:

N. DIPENDENTI	N. IMPRESE	N. ORE SOPSPENSIONE/ RIDUZIONE
N. 1.474	N. 313	N. 3.488

Parametro A utilizzo impianti:

Percentuale Premio: 65 %

Parametro B sviluppo impresa:

Percentuale Premio: 45 %

Livello	1	2	3	4	5	6	7
Parametro	210	189	150	134	126	116	100
Importo premio	304 €	244 €	217 €	194 €	182 €	168 €	144 €

Bologna, 2008

FILLEA – CGIL

CNA E. R.

FILCA– CISL

CONFARTIGIANATO E. R.

FeNEAL– UIL

CASARTIGIANI

CLAAI FEDERLIBERE