

# LAPIDEI (INDUSTRIA)

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

Data di Stipula: 01-08-1988

Inizio validità: 01-08-1988

Scadenza normativa: 31-07-1992

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

L'1.8.1998, in Carrara,  
presso la Sede dell'Associazione degli Industriali della Provincia di Massa Carrara  
tra

- l'Associazione degli Industriali della Provincia di Massa Carrara;

e

- la Federazione Lavoratori delle Costruzioni - F.L.C.;

- presente una numerosa delegazione dei lavoratori delle cave, delle segherie e dei lavoratori della Provincia;

si è stipulato il presente accordo provinciale integrativo del contratto nazionale di lavoro 18 febbraio 1987 da valere in tutto il territorio della Provincia di Massa Carrara, per le Aziende esercenti l'attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei e per lavoratori da esse dipendenti.

## **Art. 1 - Politiche di settore**

Con riferimento alla prima parte "disciplina generale" del C.C.N.L. 18.2.1987, le parti confermano la necessità di articolare l'informazione sui temi fondamentali della politica di programmazione settoriale, finalizzando il confronto alla realizzazione di un processo di razionalizzazione che, salvaguardando e migliorando le condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori, elevi la produttività ed aumenti l'occupazione.

In tal senso sottolineano la necessità che si addivenga sollecitamente alla definizione di un quadro normativo generale come pure al potenziamento di quelle strutture che possono avere un ruolo determinante nella crescita del settore (Internazionale Marmi e Macchine, Centro di Interesse Regionale per il Marmo).

Ritengono altresì indispensabile per lo sviluppo del settore reperire ed attrezzare, unitamente agli enti locali, aree da destinare a nuovi insediamenti per la trasformazione dei materiali lapidei anche nell'area della Zona Industriale Apuana. ([Sommario](#))

## **Art. 2 - Informazione**

In relazione alla riconosciuta rilevanza del settore marmo a livello provinciale, si conviene che le informazioni di cui al punto 3) "disciplina generale" del C.C.N.L. 18.2.1987, saranno fornite a livello territoriale, con cadenza semestrale, suddividendo i dati tra attività di escavazione e lavorazione. ([Sommario](#))

## **Art. 3 - Occupazione e formazione professionale**

Con riferimento alla situazione generale del settore, si riconosce di fondamentale importanza per la preparazione delle giovani leve di lavoro la costituzione di un organismo al quale affidare, in via prioritaria, la funzione di stimolo e di supporto operativo per la realizzazione di concrete iniziative nel

campo della formazione professionale.

In attuazione del principio sopra affermato è costituito il "Centro per la formazione professionale del Marmo", quale organismo operativo cui affidare i programmi di formazione.

La gestione è paritetica tra le Organizzazioni sindacali stipulanti il presente accordo ed è affidata ad un Comitato composto da tre rappresentanti dei lavoratori e tre rappresentanti dei datori di lavoro.

Il "Centro" che potrà avvalersi della già esistente struttura della "Scuola Edile provinciale" attraverso idonee forme di convenzionamento, utilizzerà, per il proprio funzionamento il contributo stabilito dall'art. 12 dell'Accordo provinciale integrativo del C.C.N.L. 28.7.1979 nella misura dello 0,40% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, che viene riconfermata.

Con separato regolamento, dovranno essere definiti gli ambiti di intervento del "Centro" anche attraverso la individuazione delle priorità che risulteranno dall'esame dei dati del costituendo Osservatorio del Mercato del Lavoro dell'I.M.M.

Le parti riconoscono, altresì, di fondamentale importanza per la soluzione dei problemi legati alla formazione professionale l'utilizzo degli strumenti di legge per la costituzione dei contratti di formazione e lavoro.

#### ***Art. 4 - Ambiente di lavoro***

Anche in applicazione dell'art. 19 del C.C.N.L. 18.2.1987 le parti convengono sulla necessità urgente di realizzare una permanente conoscenza della situazione ambientale nel settore, al fine di individuare gli interventi atti a preservare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori.

Riconoscendo la validità delle strutture sanitarie locali di cui alla legge 23.12.1978 n. 833, sottolineano, in particolare, che le eventuali condizioni di insalubrità vanno rimosse attraverso la realizzazione di tutte quelle misure preventive che si rendessero necessarie.

Le Aziende si impegnano a realizzare, nei tempi tecnici necessari, strutture igieniche e refettori.

Pertanto, le parti ritengono indispensabile un'iniziativa comune nei confronti degli Enti competenti, per dotare ogni struttura produttiva di acqua corrente potabile e telefono.

Convengono, infine, sulla necessità di una più funzionale e moderna organizzazione del servizio di soccorso cave su tutto il territorio.

#### ***Art. 5 - Comitato paritetico prevenzione infortuni***

In via sperimentale per il periodo di vigenza del presente contratto integrativo provinciale, tra l'Associazione degli Industriali e le Organizzazioni sindacali stipulanti, viene costituito un Comitato paritetico per lo studio dei problemi inerenti la prevenzione degli infortuni, la sicurezza nei luoghi di lavoro, la formazione antinfortunistica e le misure utili ad abbattere i fattori di rischio e di nocività.

Il Comitato paritetico sarà composto da tre rappresentanti dei lavoratori e tre rappresentanti dei datori di lavoro.

Le decisioni del Comitato saranno assunte all'unanimità.

Le attività del Comitato saranno finalizzate ai seguenti obiettivi:

1) Corsi di formazione di antinfortunistica e sicurezza per addetti al settore.

I Corsi verranno organizzati definendo di volta in volta i criteri di gestione ed i supporti organizzativi necessari alla loro realizzazione anche in collaborazione con il Centro di Formazione Professionale di cui all'art. 3

I corsi avranno di norma durata di 12 ore di cui un terzo nella giornata di sabato. Al fine di consentire la partecipazione dei lavoratori ai corsi decisi dal Comitato le Aziende concederanno permessi retribuiti, in aggiunta a quelli previsti dall'art. 19 del vigente C.C.N.L., fino ad un massimo di ulteriori 4 ore.

Nei casi in cui venga decisa l'effettuazione di corsi superiori alle 12 ore, per la parte eccedente il lavoratore usufruirà del monte ore per ex festività e riduzione orario di lavoro.

Il pagamento delle ore di permesso di cui sopra è subordinato alla frequenza dell'intero corso per il quale i permessi stessi siano stati richiesti.

2) Ricerche relative ai fattori di nocività nell'ambiente di lavoro (alla luce di quanto previsto dalle leggi in materia ed avendo anche riferimento i TVL (VLS) adottati dalla American Conference of Governmental Industrial Hygienist 1978) e la conseguente ricerca di misure utili ad abbattere i fattori di rischio e nocività, da realizzare anche attraverso sperimentazioni;

Il Comitato terrà opportuni contatti con gli Enti pubblici istituzionalmente preposti alla materia della prevenzione infortuni e dall'igiene ambientale, ed in particolare con l'USL, allo scopo di armonizzare i rapporti ed effettuare scambi di esperienze, conoscenze, valutazioni ed indicazioni.

Con separato protocollo le parti stipulanti definiranno il regolamento dell'attività del Comitato.

La partecipazione alla gestione del Comitato è gratuita.

Eventuali oneri per le attività sopra richiamate, che saranno decise dal Comitato, saranno sostenuti da un fondo appositamente costituito. ([Sommario](#))

#### **Art. 6 - Classificazione e professionalità**

Con riferimento alla nota a verbale dell'art. 4 del C.C.N.L. 18.2.1978 si conviene di procedere entro il corrente anno, ad un primo esame congiunto a livello territoriale degli attuali profili contenuti nel mansionario, in preparazione della prevista verifica in sede nazionale.

In attesa che venga effettuata detta verifica e tenuta presente la situazione di fatto esistente nel settore dove si evidenzia con frequenza un cumulo di mansioni;

ritenuto che questa situazione debba essere uniformata attraverso il riconoscimento di una maggiore professionalità;

si è convenuto quanto segue:

a) a far tempo dal 1° maggio 1985 i lavoratori già inquadrati nella categoria "D" operai i quali svolgono alternativamente o in concorso tra loro anche le mansioni di: operatore alla tagliatrice a catena, fuochino, minatore, palista di cava, sono inquadrati nella categoria "C" operai;

b) a far tempo dal 1° maggio 1985 i lavoratori già inquadrati nella categoria "D" operai, che nelle segherie e nei lavoratori svolgono alternativamente e in concorso tra loro anche le mansioni di: conduttore di macchine operatrici semoventi - autotrenista (autogrù, gru a ponte con cabina, trattrici autocaricanti, ecc.) primo segatore, primo fresatore, primo lucidatore sono inquadrati nella cat. "C" operai;

c) con decorrenza 1° maggio 1985 le seguenti figure professionali, già inquadrata nella categoria "D" operai, vengono classificate in categoria "C" operai:

1) scapezzatore;

2) lavoratore che oltre a partecipare allo svolgimento di lavori manuali propri delle categorie operaie più elevate svolga, in quanto in possesso di particolare esperienza e capacità acquisita nel tempo, funzioni di coordinamento tra la propria attività e quella degli altri operai su macchine complesse di

lucidatura, fiammatura o di più gruppi di macchine e che provvede alla messa a punto dell'intero complesso (operaio capo - macchina).

d) con decorrenza 1° maggio 1985 viene istituito un terzo elemento di L. 12.000 - da corrispondere con gli stessi criteri del premio di produzione - attribuito alla categoria "C" quale riconoscimento di un maggiore livello di professionalità.

Di conseguenza detto terzo elemento sarà assorbito fino a concorrenza dei futuri aumenti contrattuali che dovessero essere determinati da una revisione della scala parametrica.

Con decorrenza 1° agosto 1988 la misura del 3° elemento è elevata a L. 25.000 mensili.

Nota a verbale al punto C

A chiarimento di quanto stabilito al punto c - 2 si precisa che in presenza di detti impianti l'attribuzione della categoria "C" non potrà avvenire per più di una unità.

### ***Art. 7 - Orario di lavoro***

Con riferimento all'art. 10 della parte prima del C.C.N.L. 18.2.1987 le parti ribadiscono la necessità di distribuire l'orario normale di lavoro in cinque giorni la settimana, con il riposo cadente di norma nella giornata di sabato o, per esigenze tecnico-produttive il lunedì o altro giorno precedente o seguente una festività.

Fermo restando che la durata massima dell'orario normale di lavoro per gli addetti alle cave resta stabilita in 39 ore settimanali, compensate con normale retribuzione mensile, resta convenuto che a tutti i lavoratori delle cave sarà corrisposta, per ogni ora effettivamente lavorata oltre le 6,5 giornaliere e fino alle 8 e le 32,5 settimanali e fino alle 39, una maggiorazione del 30% da calcolarsi sulla paga base, eventuali superminimi, contingenza, eventuale terzo elemento ed eventuale minimo di cottimo.

Tale maggiorazione non è cumulabile con quelle previste dall'articolo 11 - parte 1<sup>a</sup> - del C.C.N.L. 18.2.1987 intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Sottolineano, altresì, che nella distribuzione dell'orario si operi al fine di consentire al personale dipendenti l'effettivo godimento delle giornate di riposo corrispondenti alle ex festività sopresse ed alla riduzione di cui all'art. 10 del C.C.N.L. 18.2.1987.

### ***Art. 8 - Festività cadenti in giornata non lavorativa***

Le Aziende corrisponderanno a tutto il personale dipendente, in aggiunta alla normale retribuzione, il trattamento economico delle festività nazionali ed infrasettimanali che dovessero cadere in giornata non lavorativa per effetto della concentrazione dell'orario di lavoro su cinque giorni.

### ***Art. 9 - 14<sup>a</sup> mensilità***

In occasione della S. Pasqua sarà corrisposta una 14<sup>a</sup> mensilità da corrispondere con i criteri in atto per la gratifica natalizia.

L'erogazione predetta va corrisposta per intero soltanto ai lavoratori in forza almeno dal 1° aprile dell'anno precedente.

A coloro che sono stati assunti e che saranno assunti successivamente dovranno essere corrisposti tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestato presso la stessa Azienda.

### ***Art. 10 - Lavori speciali***

In attuazione di quanto previsto dall'art. 17 del vigente C.C.N.L. in materia di lavori speciali si conferma che per i lavori che presentano condizioni di particolare difficoltà quali i lavori su scale

aeree, su ponti a sbalzo, su bilance o zattere, si procederà alla corresponsione della maggiorazione del 30% per ogni ora di effettiva prestazione nelle predette condizioni.

Per quanto riguarda i lavori con funi in tecchia o parete, si procederà alla corresponsione di una indennità determinata forfettariamente in L. 50.000 giornaliera, da corrispondere per ogni prestazione nelle condizioni predette.

### **Art. 11 - Lavori disagiati**

Ai lavoratori richiesti di prestazioni di lavoro disagiato quali i lavori sotto la pioggia o la neve, in presenza di condizioni di disagio per stillicidio continuo o con i piedi nell'acqua anche per spurgo di canali e di pozzi di scolo delle acque di lavorazione, sarà corrisposta una maggiorazione del 23% per ogni ora di effettiva prestazione nelle condizioni predette.

Per quanto concerne particolari situazioni di disagio, dipendenti dall'ambito di lavoro, le parti, ferme restando le disposizioni di legge per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, confermano l'obiettivo di operare per l'eliminazione del disagio stesso o per il miglioramento delle condizioni generali ambientali ed una minore esposizione alle situazioni predette, con la gradualità che potrà essere imposta dalla natura tecnica degli interventi che potranno rendersi necessari.

Per le effettive prestazioni di lavoro in condizioni disagiate, saranno corrisposte le seguenti indennità determinate in misura forfettaria giornaliera, a causa delle oggettive difficoltà che normalmente si riscontrano nell'individuare le ore per le quali è prevedibile l'obbligo di corrispondere la relativa indennità.

La corresponsione delle indennità di cui al capoverso precedente cesserà al momento in cui le relative condizioni di disagio saranno, oggettivamente, rimosse.

1) Per i lavoratori addetti alle lavorazioni in galleria	L.	2.500	giornaliere;
2) Per i lavoratori addetti alle lavorazioni di cava	L.	1.600	giornaliere;
3) Per i lavoratori addetti alla lavorazione del granito (segherie elaboratori)	L.	1.500	giornaliere;
4) Per i lavoratori addetti alle frese diamantate	L.	1.500	giornaliere;
5) Per i lavoratori addetti alla lavorazione con poliesteri ed alla colatura mastici	L.	1.500	giornaliere;
6) Per i lavoratori addetti ai telai diamantati	L.	800	giornaliere;
7) Per i lavoratori addetti agli impianti di granulazione, alle lavorazioni artistiche, ed alle linee per la produzione di marmette	L.	800	giornaliere.

Le misure delle indennità per lavori disagiati non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Le predette indennità devono essere corrisposte esclusivamente per ogni effettiva presenza al lavoro ed in tal modo si intendono completamente assolti, da parte delle Aziende, gli impegni derivanti dal menzionato articolo 17

Nota a verbale al punto 1)

La differenza tra la coltivazione in sottotecchia e quella in galleria è la seguente: la prima è una coltivazione parzialmente sotterranea nel senso che la profondità di scavo è tale che la luce naturale è sempre sufficiente per illuminare il cantiere di abbattaggio.

La coltivazione sottotecchia viene a costituire il termine di passaggio tra coltivazione a cielo aperto e coltivazione in galleria.

La coltivazione in galleria necessita della circolazione forzata di aria.

### **Art. 12 - Indumenti di lavoro**

Con riferimento all'art. 20 del C.C.N.L. 18.2.1987 si conviene che gli indumenti da lavoro, previsti dall'articolo stesso saranno costituiti da:

- 1) un paio di scarponi;
- 2) due paia di pantaloni o tute;

e che le caratteristiche degli stessi - ai fini della validità degli indumenti medesimi - saranno esaminate con i Consigli di Fabbrica.

In considerazione che, in caso di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro, si deve dare corso alla trattenuta di tanti dodicesimi dell'importo corrispondente al valore degli indumenti per quanti sono i mesi mancanti al compimento dell'anno, considerata, peraltro, l'opportunità di determinare in misura uniforme per tutto il territorio della provincia il valore convenzionale al quale riferirsi per gli adempimenti di cui sopra, si stabilisce che il valore convenzionale degli indumenti di cui si tratta è nel complesso pari a L. 40.000

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

- a) presso ogni Azienda, in accordo con il C.d.F., verrà stabilito il periodo di erogazione annuale dei predetti indumenti;
- b) trascorsi sei mesi dalla data sopra individuata senza che l'Azienda abbia provveduto alla erogazione in natura degli indumenti di cui si tratta, sorge per il lavoratore il diritto ad un risarcimento danni che viene quantificato in una somma pari a tre volte il valore convenzionale (L. 120.000);
- c) l'eventuale erogazione della somma di cui al punto b), avendo natura risarcitoria, non determina riflessi su alcun istituto contrattuale.

Resta inteso che la fornitura degli indumenti non sostituisce quella dei mezzi protettivi da lavoro, per i quali si fa rinvio alle vigenti norme contrattuali (art. 20 - parte comune).

### **Art. 13 - Mense aziendali**

Le parti convengono di istituire mense aziendali e interaziendali nel settore dei materiali lapidei per garantire un pasto ai lavoratori.

In quelle Aziende ove tecnicamente non è possibile realizzare le mense - fermo restando l'impegno al superamento di tale impedimento - e per il personale che non partecipa alla consumazione del pasto, si farà luogo alla corresponsione della indennità sostitutiva di mensa.

Tale indennità verrà corrisposta per ogni giornata di effettiva prestazione e della stessa si terrà conto nella determinazione dei vari istituti contrattuali.

All'atto della realizzazione della mensa il costo pasto sarà ripartito tra Azienda e lavoratore e cesserà l'erogazione della vigente indennità sostitutiva di mensa.

Con decorrenza 1° agosto 1988:

- a) l'indennità sostitutiva di mensa è stabilita in L. 3.000 giornaliera;
- b) la ripartizione del costo pasto è così determinata:
  - 1 - a carico Azienda 75%;
  - 2 - a carico lavoratore 25%.

Nota a verbale

Preso atto che la realizzazione delle mense aziendali è stata attuata dalla quasi generalità delle Aziende, si conviene sulla opportunità di sopprimere il Fondo mensa marmo di cui all'Accordo

17.5.1985 integrativo del C.C.N.L. 15.6.1983

Allo Scopo di favorire il completamento dell'iniziativa ed in linea con le finalità di cui all'Accordo predetto si conviene il seguente complesso di norme:

- a) le somme accantonate presso il "Fondo" saranno utilizzate per incentivare iniziative aziendali per la realizzazione delle mense;
- b) sono ammesse alla contribuzione esclusivamente le Aziende che hanno versato al Fondo e comunque per importi non superiori al capitale versato;
- c) le Aziende interessate dovranno far pervenire la richiesta di contributo, corredato di preventivo di spesa, entro il 31.12.1989;
- d) entro il 30.6.1990 alle Aziende che avranno realizzato la mensa aziendale e dietro presentazione del certificato di fine lavoro il Fondo liquiderà un contributo nella misura massima del 50% sul consuntivo di spesa e nel limite di cui al punto b);
- e) successivamente a tale data, le somme eventualmente residue saranno devolute, previa sottoscrizione di apposito verbale, al Comitato paritetico per la prevenzione degli infortuni di cui all'art. 5

#### **Art. 14 - Premio di produzione**

Il valore dell'indennità sostitutiva del premio di produzione di cui all'art. 16 - parte prima - del C.C.N.L. 18 febbraio 1987 in relazione a quanto previsto dagli accordi provinciali integrativi della normativa nazionale del 30 marzo 1978 e 17 maggio 1985 - è determinato nei seguenti importi mensili complessivi:

<b>Categoria</b>	<b>Età</b>	<b>1.8.1998</b>	<b>1.6.1989</b>
"A super" param 200 (ex imp. 1° nuovi profili)		343.600	391.200
"A" param 184 (ex imp. 1°)		325.800	369.600
"B" param. 150	sup. 21 anni	272.500	308.200
1) (ex imp. 2°; ex int. 1°)	inf. 21 anni	270.300	306.000
2) (operai nuove mansioni)	-	272.500	308.200
"C" param. 134	sup.21 anni	246.100	278.000
1) (ex imp. 3°; ex int. 2°)	18-21 anni	245.600	277.500
	inf.18 anni	242.800	274.700
2) (operai nuove mansioni)		245.300	277.200
"D" param 126	sup. 21 anni	234.700	264.700
1) (ex imp. 3°)	18-21 anni	234.200	264.200
	inf. 18 anni	231.400	261.400
2) (ex operai 1°)		234.000	264.000
"E" param. 116	sup. 21 anni	219.800	247.400
1) (ex imp. 4°) ex imp. 5°)	18-21 anni	219.200	246.800
	inf. 18 anni	216.900	244.500
2) (ex operai 2°)		219.300	246.900
"F" param. 100 (ex operai 3° e 4°)		192.100	215.900

### ***Art. 15 - Normalizzazione relazioni industriali***

Con la sottoscrizione del presente Accordo le parti si danno reciprocamente atto che le intese raggiunte costituiscono elementi di normalizzazione delle relazioni industriali nel settore.

In tale spirito e con il dichiarato proposito di prevenire, per quanto possibile, l'insorgere di future controversie in materia interpretativa, tenuto conto che il passaggio alla gestione automatizzata della elaborazione delle buste paga, può aver dato luogo a comportamenti differenziati da Aziende ad Aziende, le parti, fatta salva la legittimità dei comportamenti aziendali fin qui seguiti ed in deroga agli stessi, concordano quanto segue:

- a) a far tempo dal 1° maggio 1989 nella determinazione dell'indennità speciale cavatori si terrà conto anche della indennità sostitutiva del premio di produzione di cui all'art. 16 del C.C.N.L. 18.2.1987 e della indennità per lavori disagiati;
- b) a far tempo dal 1° maggio 1989 l'indennità sostitutiva del premio di produzione di cui all'art. 14 del presente Accordo è considerata utile agli effetti della applicazione delle maggiorazioni di cui all'art. 11 - parte generale - del C.C.N.L. 18 febbraio 1987

### ***Art. 16 - Condizioni di miglior favore***

con il presente Accordo le parti non hanno inteso modificare le eventuali condizioni di miglior favore esistenti, intendendosi che i trattamenti già previsti aziendali assorbono fino a concorrenza dei rispettivi importi quanto è previsto nei precedenti articoli.

### ***Art. 17 - Decorrenza***

Il presente accordo provinciale integrativo del C.C.N.L. 18 febbraio 1987 decorre a far tempo dal 1° agosto 1988

### ***Art. 18 - Una tantum***

Al personale in forza alla data di sottoscrizione del presente verbale verrà corrisposta una erogazione "una tantum" di L. 180.000 pro - capite.