

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 17 maggio 2005 in Carrara, presso la sede dell'Associazione degli Industriali della provincia di Massa Carrara

tra

l'Associazione degli Industriali della provincia di Massa Carrara, rappresentata dai signori: Cesare Nicolai, Umberto Ronchieri, Antonio Forti, Paolo Borghini, Roberto Bertolini, assistiti dai signori Andrea Balestri e Massimo Bani

e

la FENEAL-UIL rappresentata dal Segretario provinciale sig. Francesco Fulignani e dai signori Almo Battistini, Marco Battistini, Riccardo Bonfigli, Renzo Caruso Lombardi, Gabriele Dell'Amico, Bernardo Guadagni, Alberto Polidori, Mario Viola e Fabrizio Zammarchi;

la FILLEA-CGIL rappresentata dal Segretario provinciale sig. Francesco Bertolucci e dai signori Roberto Venturini, Silvano Vannucchi, Nino Pompili, Stefano Rossi, Gianni Marchini, Francesco Gervasi, Angelo Giangarè, Lucio Benassi, Palmiro Tenerini e Riccardo Chiappini;

la FILCA-CISL rappresentata dal Segretario provinciale sig. Roberto Seghetti e dai signori Stefano Bottici, Gino Basteri, Leonello Stocchi, Ugo Alberti e Mario Carassali

in relazione alle richieste avanzate dalle OO.SS. dei lavoratori con lettera del 28 ottobre 2004;

in applicazione di quanto previsto dal vigente CCNL in materia di contrattazione di secondo livello, si è stipulato il presente Accordo da valere per le Aziende del settore marmo e pietre ornamentali della provincia di Massa Carrara.

ART 1

Sistema di relazioni sindacali

Le parti, ferma restando l'autonomia e le prerogative imprenditoriali e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e nella consapevolezza dell'importanza di relazioni industriali partecipate, confermano la opportunità di informarsi reciprocamente e scambiarsi valutazioni sulle tematiche suscettibili di incidere sensibilmente sulla situazione complessiva del settore sia in termini di occasioni positive e di sviluppo che di fattori di criticità.

A tal fine opererà l'Osservatorio Provinciale Lapideo, con lo scopo di fornire valutazioni e indicazioni in particolare su:

- andamento del mercato e prospettive produttive del settore, con eventuali articolazioni riguardanti i comparti più significativi, e l'andamento dell'occupazione;
- censimento aziende, valutazione nuove forme strutturali e di aggregazione delle stesse e riflessi sulla occupazione;
- evoluzione legislativa, in particolare a livello regionale, per le materie di interesse del comparto e per l'attività estrattiva;
- mercato del lavoro, ricerca ed innovazioni di prodotto, "qualità", produttività e costo del lavoro;
- formazione professionale;
- problemi urbanistici e ambientali ;
- ambiente e sicurezza e sistemi di soccorso;
- assunzione dei dati provinciali sugli orari di fatto;
- monitoraggio dei consumi energetici relativi al settore.

Le parti ritenendo, peraltro che sia necessario assicurare all'Osservatorio concrete condizioni di operatività, convengono di demandare al CTPM le funzioni di Osservatorio.

Il Comitato potrà essere integrato, di volta in volta, con tecnici ed esperti qualificati nella materia da esaminare, indicati singolarmente dalle parti, della cui partecipazione l'Organizzazione invitante dovrà preavvertire tempestivamente le altre.

I componenti del CTPM fanno automaticamente parte dell'Osservatorio, con il quale verranno tenuti i necessari contatti, per le valutazioni di interesse comprensoriale alla luce anche dell'istituzione del distretto lapideo.

A seguito della costituzione del Comitato Paritetico Nazionale (CPN), l'attività dell'Osservatorio provinciale verrà coordinata con quella del CPN, attraverso scambi di notizie esperienze e conoscenze, al fine di fornire indicazioni di armonizzazione e per consentire la valutazione, in ambito territoriale, di comuni prospettive di portata nazionale su questioni di particolare rilevanza.

Analoghi rapporti di collaborazione, scambio e reciproco supporto saranno tenuti con il Distretto Interprovinciale Lapideo, al fine di agevolare il raggiungimento dei reciproci obiettivi. A tal fine si prevedono 2 incontri all'anno con il predetto Organismo.

In materia di ambiente, sicurezza e sistemi di soccorso, particolare cura sarà rivolta alla diffusione dei risultati delle attività di ricerca e sperimentazione svolte dal CTPM, sia a livello interprovinciale sia nazionale.

L'Osservatorio si riunirà con cadenza almeno quadrimestrale, o su richiesta di una delle parti, e alle riunioni potranno prendere parte tecnici ed esperti, qualificati nella materia da esaminare, indicati singolarmente dalle parti, della cui partecipazione l'Organizzazione invitante dovrà preavvertire tempestivamente le altre.

Al fine di acquisire i dati necessari per gli approfondimenti e le successive valutazioni e indicazioni, verranno stabiliti rapporti con gli Enti pubblici e privati che svolgono ricerche sul settore (I.M.M., Provincia, C.C.I.A.A., ecc.), eventualmente anche attraverso apposite convenzioni, per la raccolta, l'elaborazione e l'analisi di dati a livello provinciale, comprensoriale e nazionale.

Analoghi rapporti saranno tenuti con gli Istituti previdenziali, INPS e INAIL, e con le ASL, per la raccolta di dati aggregati relativi alla struttura delle aziende, agli addetti, all'andamento della cassa integrazione guadagni, degli infortuni sul lavoro e degli altri dati eventualmente elaborati dai predetti Enti.

Per lo svolgimento delle proprie funzioni l'Osservatorio Provinciale, in base a decisioni assunte all'unanimità, potrà attingere alle risorse del CTPM e la rendicontazione delle eventuali spese sostenute per l'Osservatorio dovrà essere evidenziata nel bilancio del CTPM. Potranno altresì essere utilizzate eventuali forme di finanziamento pubblico per progetti o iniziative.

ART 2

Sicurezza e ambiente di lavoro - CTPM

Tra l'Associazione degli Industriali e le Organizzazioni sindacali stipulanti è costituito il Comitato Paritetico Marmo (CTPM) 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.

Le disposizioni contrattuali di cui al presente Accordo in materia di CTPM saranno operative per tutta la validità dell'Accordo medesimo. Successivamente tali disposizioni si considereranno automaticamente prorogate di anno in anno, nel caso in cui non vengano disdettate, con raccomandata A.R., almeno 60 giorni prima della scadenza dei singoli anni.

Il Comitato Tecnico paritetico è composto da 6 membri, 3 dei quali designati dall'Associazione Industriali e 3 dalle segreterie provinciali di Fillea-Cgil, Filca-Cisl e Feneal-Uil.

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 (preposti compresi).
I corsi verranno organizzati definendo di volta in volta i criteri di gestione ed i supporti organizzativi necessari alla loro realizzazione.
Per la partecipazione e il trattamento economico si fa riferimento a quanto previsto dal D. Lgs. 626/1994. I corsi normalmente si svolgeranno durante l'orario di lavoro e comunque, qualora si tenessero fuori dal suddetto orario, saranno normalmente retribuiti. Per i preposti, in considerazione della peculiarità della loro attività, è prevista la possibilità di organizzare i corsi al di fuori dell'orario di lavoro e di sabato. In altri casi in cui, per motivi aziendali, si ritenga utile svolgere i corsi fuori dall'orario di lavoro e di sabato, ciò sarà possibile previo accordo con la rappresentanza sindacale o con le oo.ss. territoriali.
Il trattamento economico per la partecipazione ad un corso è subordinato alla frequenza dell'intero corso.
- 2) Ricerche relative ai fattori di nocività nell'ambiente di lavoro (alla luce di quanto previsto dalle leggi in materia) e la conseguente ricerca di misure utili ad abbattere i fattori di rischio e nocività, da realizzare anche attraverso sperimentazioni.
- 3) Ove ritenuto necessario, divulgazione delle conoscenze acquisite, sia direttamente attraverso la propria attività di sperimentazione e ricerca, sia a seguito di proprie valutazioni compiute su ricerche di terzi o su indicazioni provenienti dagli Enti interessati (Asl, Inail, ecc.).
- 4) Comporre controversie sorte sull'applicazione di diritti di rappresentanza, informazione e formazione, previsti dalle norme vigenti, nel rispetto delle procedure di cui all'A.I. 22 giugno 1995.
- 5) Assumere interpretazioni univoche su tematiche in materia di sicurezza in genere. Tali interpretazioni, in quanto unanimemente condivise e formalizzate, costituiranno parere ufficiale del CTPM.
- 6) Individuare e proporre indirizzi formativi inerenti l'applicazione del decreto legislativo n. 626/1994.
- 7) Esaminare i riflessi derivanti per l'attività estrattiva da nuovi adempimenti in materia ambientale e da mutamenti organizzativo/tecnologici, al fine di individuare soluzioni per eliminare e ridurre eventuali disagi per i lavoratori.
- 8) Curare la tenuta e l'aggiornamento dell'elenco dei nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, eletti o designati nelle Aziende del territorio di competenza.
L'elenco aggiornato sarà trasmesso annualmente a cura della segreteria, all'O.P.P..
- 9) Compiere azioni di stimolo e sollecitazione al fine di agevolare la nomina degli RLS nelle Aziende nelle quali tale figura non sia ancora presente. Al proposito si concorda che l'incarico di Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è incompatibile con quello di Responsabile aziendale per la sicurezza nella medesima azienda.
- 10) Monitorare la consegna degli indumenti di lavoro da parte delle Aziende. A tal fine verrà effettuata annualmente un'apposita rilevazione dopo la scadenza contrattualmente prevista.

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

Per una verifica congiunta della situazione del comparto, si prevede un incontro annuale tra C.T.P.M., ASL, Enti interessati con la partecipazione "a campione" degli RLS e RSPP (estrazione e trasformazione).

Resta inteso che all'Organismo paritetico provinciale si farà riferimento, quale seconda istanza di composizione delle eventuali controversie, in tutti i casi in cui all'interno del C.T.P.M. insorgano difficoltà nella definizione di situazioni di competenza che, anche a giudizio di una sola parte, rivestano rilevanza generale.

Le parti giudicano di reciproco interesse che sulla materia dell'ambiente di lavoro e della sicurezza si giunga per quanto possibile, a valutazioni uniformi nell'ambito del Distretto, che possano costituire comuni elementi di riferimento per le Aziende e nei rapporti con le A.S.L. e con gli Enti pubblici istituzionalmente preposti alla materia.

Si ritiene inoltre che l'assunzione di iniziative comuni possa portare allo sviluppo di migliori sinergie e a risultati più significativi sotto il profilo organizzativo, gestionale ed in particolare della penetrazione e diffusione di conoscenze, valutazioni e indicazioni.

Ciò stante si prevede di intensificare i rapporti tra i due Organismi paritetici settoriali del Distretto, con riunioni congiunte almeno semestrali sui principali argomenti o progetti di iniziative che interessino il Distretto e sui quali si ritenga utile una valutazione comune.

A tale fine ciascun Organismo paritetico potrà avanzare all'altro specifiche richieste di incontro, indicando le materie e gli argomenti che si intendono esaminare.

Allo scopo di offrire un valido supporto alle imprese del settore per interventi di natura tecnica in materia di prevenzione sia in cava che al piano, oltre che per le valutazioni di ordine tecnico del Comitato stesso, viene prevista la possibilità di stipulare, di volta in volta, apposite convenzioni con tecnici qualificati e di consolidata esperienza (con particolare attenzione per il rapporto con enti bilaterali presenti sul territorio e nei quali siano presenti le organizzazioni sindacali e imprenditoriali firmatarie del presente accordo), i quali saranno a disposizione delle Aziende e del Comitato per attività di consulenza, interventi specifici, progetti, attività di formazione di lavoratori ecc., in base alla convenzione che verrà definita a seconda delle esigenze e finalità individuate.

Il Comitato si riunirà di solito una volta al mese o comunque con la cadenza ritenuta necessaria.

Alle riunioni del Comitato potranno partecipare tecnici ed esperti di parte.

Le parti, ritenendo utile assumere iniziative di particolare valenza sociale a favore dei lavoratori del settore, hanno costituito, con l'Accordo 17 settembre 2004, " il Fondo Marmo di Massa Carrara", finalizzato ad assicurare ai lavoratori, esclusi i dirigenti, dipendenti da Aziende del settore regolarmente iscritte al Fondo e per i quali le Aziende avranno corrisposto la regolare contribuzione contrattualmente prevista, una copertura assicurativa per gli infortuni professionali ed extraprofessionali, aggiuntiva ai trattamenti di legge e di altre coperture assicurative.

Con separato protocollo (stipulato in pari data) le parti hanno definito il regolamento del Fondo che deve intendersi qui integralmente richiamato e conseguentemente parte integrante della contrattazione integrativa provinciale.

Per il finanziamento e per gli scopi del " Fondo Marmo di Massa Carrara" e le connesse attività del CTPM, è previsto un contributo in cifra fissa a carico delle Aziende, riferito ad ogni dipendente in forza, con esclusione dei dirigenti, per 14 mensilità all'anno.

Tale contributo è pari a 5,16 €(cinque/16) che vengono destinate dal CdA del Fondo alla realizzazione delle attività previste dallo statuto del Fondo stesso.

Tale contributo sarà versato con cadenza trimestrale, sulla base dei dipendenti in forza alla fine di ogni mese solare, con esclusione dei dirigenti.

ART 3

Occupazione e formazione

Le parti, tenuto anche conto delle difficoltà che il comparto sta da tempo attraversando, riconoscono l'importanza strategica della formazione professionale, in base alle seguenti esigenze espresse nel C.c.n.l.:

- *promuovere e valorizzare un'adeguata professionalità dei lavoratori in relazione sia al tipo di attività che alla fascia di età in grado di meglio rispondere alle esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche ed organizzative;*
- *ricerca di adeguati strumenti di coinvolgimento dei giovani nei processi formativi per l'acquisizione delle necessarie professionalità e per la preparazione all'inserimento in azienda;*

- *cogliere le opportunità occupazionali del mercato del lavoro nell'intento di facilitare l'incontro tra domanda e offerta;*
- *crescita della competitività delle imprese attraverso la qualificazione delle risorse umane;*
- *riqualificazione del personale quale mezzo per contribuire al superamento di situazioni di difficoltà di mercato e al fine di prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale.*

Fermo restando quanto previsto in materia dal C.c.n.l., l'Osservatorio Provinciale potrà:

- assumere iniziative per giungere ad una soddisfacente rilevazione dei bisogni formativi del settore al fine di orientare in modo conforme le attività formative realizzate dal sistema della formazione professionale;
- sulla base dei risultati della rilevazione, collaborare con gli Organismi di Fondimpresa regionale per le iniziative di programmazione regionale e locale delle attività formative, in modo che siano tenute nel debito conto le specifiche esigenze del settore;
- esaminare i provvedimenti e le misure di natura legislativa, amministrativa e programmatoria in materia di formazione professionale preventivamente all'adozione di essi da parte degli organi pubblici competenti, ai fini della ricerca di soluzioni convergenti e della prospettazione di queste nelle Sedi competenti;
- collaborare con l'Organismo di Fondimpresa regionale e con il Comitato Paritetico Nazionale nella predisposizione di modelli formativi concernenti progetti che prevedano richieste di finanziamento pubblico;
- collaborare con il Comitato Paritetico Nazionale per lo studio e la predisposizione dei libretti formativi;
- prevedere confronti con la Provincia in materia formativa e di riqualificazione mirata al settore, in coordinamento anche con il Distretto Lapideo, finalizzati alla definizione di appositi protocolli in materia;
- prevedere forme di convenzione con scuole e enti formativi per incentivare la formazione e l'ingresso dei giovani nel settore lapideo.

Al fine di un adeguato monitoraggio delle iniziative di carattere aziendale in materia, le Aziende che abbiano effettuato interventi di formazione professionale per i dipendenti ne daranno contestualmente comunicazione alle RSU e annualmente all'Osservatorio.

Tenuto conto di quanto previsto dall'Accordo 25 settembre 1996, che viene in tal senso confermato, il CTPM, in funzione di Osservatorio, assumerà in materia di formazione, iniziative a livello provinciale, per giungere ad una rilevazione di bisogni formativi del settore al fine di orientare in modo conforme le attività formative realizzate dal sistema della formazione professionale.

A tal fine, una volta approfondite le esigenze, che devono tenere conto della necessità di valorizzare le risorse umane, di migliorare il livello qualitativo della produzione, di riqualificare il personale interno e i lavoratori in mobilità, saranno presi gli opportuni contatti con gli Enti preposti, affinché vengano destinate a tali scopi le risorse pubbliche necessarie.

Preso atto della necessità di coinvolgere, nella maggior misura possibile, i lavoratori in azioni di formazione sui temi della sicurezza sul lavoro, si conviene che, in caso di avvio di specifiche iniziative da parte del CTPM, quattro ore delle dieci ore di assemblea sindacale retribuita previste dalla vigente normativa, siano destinate alla partecipazione alle attività predette con equivalente onere a carico delle Aziende. In caso di mancata partecipazione individuale alle predette riunioni, le ore di assemblea non saranno retribuite e ne decadrà il diritto.

ART 4 **Orario di lavoro e ferie**

Fermo restando il principio della irrinunciabilità sia tacita che esplicita al godimento delle ferie, entro il 31 marzo di ogni anno le Direzioni aziendali effettueranno un incontro con le strutture sindacali aziendali per determinare le modalità di godimento delle ferie nell'arco dell'anno in corso sia per quelle collettive aziendali o di reparto che per quelle da scaglionarsi individualmente, tenendo conto dei desideri dei lavoratori compatibilmente con le esigenze di lavoro dell'Azienda.

L'utilizzo della disponibilità residua dopo la predetta calendarizzazione, tenendo anche conto dei permessi per ROL ed ex festività, fermo restando quanto previsto dal CCNL in materia, sarà stabilito per il 50% dalle Direzioni aziendali sulla base delle proprie esigenze, con un preavviso di almeno 48 ore per ogni giornata, incrementabile proporzionalmente per esigenze superiori, mentre il residuo 50% verrà utilizzato dai singoli lavoratori sotto forma di permesso individuale.

Per quanto concerne il trattamento per ex festività e riduzione di orario di lavoro, nel predetto incontro tra Direzione e le strutture sindacali aziendali verranno valutati i periodi nei quali collocare tali permessi, che dovranno tener conto delle esigenze tecnico-produttive aziendali e di quelle collegate ai periodi di maggior intensità lavorativa, tenendo conto anche di eventuali particolari esigenze dei lavoratori.

Al fine di regolamentare, pertanto, le richieste individuali di fruizione di giorni di ferie, permessi, ROL, in aggiunta ai periodi di fermata collettiva programmati, si conviene che, laddove non siano già in atto analoghe procedure aziendali, venga adottata la seguente procedura, fermo restando che comunque le assenze, per tale motivazione, non devono superare in ogni caso il 4% dei dipendenti in forza (intendendosi un dipendente per le frazioni inferiori ad una unità), tenendo conto a tal fine anche dell'ordine di arrivo delle richieste, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive aziendali e le esigenze dei lavoratori..

- 1) Per usufruire fino a 2 giorni di ferie/permessi, la richiesta deve essere avanzata, per scritto alla Direzione o all'Ufficio personale, ove presente in Azienda, almeno quattro giorni prima dell'eventuale fruizione di tali permessi.
L'Azienda, entro un giorno dalla richiesta, confermerà o meno la concessione del permesso, in base alle proprie esigenze tecnico-organizzative e produttive.
- 2) Per usufruire da 3 a 5 giorni di ferie/permessi, la richiesta dovrà essere avanzata, con la procedura di cui sopra, almeno otto giorni prima dell'eventuale fruizione.
L'Azienda darà o meno il proprio assenso entro tre giorni dalla richiesta.
- 3) Per periodi superiori a 5 giorni la richiesta dovrà essere avanzata, sempre con le medesime modalità, almeno 20 giorni prima e l'Azienda darà la risposta al riguardo entro 8 giorni dalla richiesta.

In caso di rifiuto per più di una volta della concessione del permesso nei confronti del medesimo lavoratore, il lavoratore potrà richiedere la motivazione del diniego, da formularsi, entro una settimana, per iscritto e dettagliatamente.

In materia di orario di lavoro, alla luce della previsione del contratto nazionale sul ciclo continuo nelle segherie a granito, le parti si riservano di esaminare la possibilità di definire un'apposita regolamentazione delle modalità di attuazione di tale tipologia di orario.

Le parti richiamano l'attenzione sul fatto che, in base alle vigenti disposizioni, e all'Avviso comune di recepimento delle direttive U.E./93/104, nelle attività produttive che si svolgono a turni continuativi di 8 ore, è prevista l'effettuazione, nell'ambito dell'orario di lavoro, di una pausa retribuita per il consumo del pasto.

Tale pausa, ove tecnicamente possibile in relazione alla tipologia degli impianti, non comporta la fermata degli impianti stessi, che rimangono comunque operanti, con adeguato scaglionamento degli addetti.

Anche per le lavorazioni di cava, ove le attività in essere richiedano una attività continuativa e senza interruzione nell'arco delle 8 ore giornaliere, che non consenta quindi il normale intervallo pomeridiano, si può ritenere operante la predetta normativa e quindi l'effettuazione, nell'ambito dell'orario di lavoro, di una analoga pausa retribuita per il consumo del pasto.

Tale pausa sarà fruita per gruppi di lavoratori, in modo da consentire la prosecuzione dell'attività e il normale funzionamento degli impianti.

In relazione a quanto previsto dal vigente C.c.n.l., l'Azienda comunicherà trimestralmente alle RSU, o in mancanza alle OO.SS. provinciali, su loro richiesta, il numero di lavoratori assunti a tempo determinato in applicazione delle clausole di cui all'art. 13 del C.c.n.l.

ART 5

Mensa e indennità sostitutiva di mensa

Le parti riconoscono la validità sociale del servizio mensa e pertanto l'indennità sostitutiva di mensa viene regolamentata in modo tale da favorirne la massima diffusione.

Nelle aziende in cui trova effettuazione un servizio mensa, la ripartizione del relativo costo sarà articolata nella misura dell'80% a carico dell'azienda e del restante 20% a carico del lavoratore.

Il lavoratore, in accordo con l'Azienda, potrà non usufruire del servizio catering; in tal caso avrà diritto all'indennità sostitutiva di mensa.

Nelle aziende in cui non trova attuazione il servizio mensa, l'attuale misura dell'indennità sostitutiva di mensa (€3,61 giornaliera) viene elevata a €4,11 dal 1° maggio 2005, a €4,36 dal 1° gennaio 2006, e a €4,61 dal 1° gennaio 2007.

Tale indennità verrà corrisposta esclusivamente per ogni giornata di effettiva prestazione lavorativa, ritenendosi la misura stessa comprensiva della incidenza dei vari istituti contrattuali (tredicesima e quattordicesima mensilità, ferie, festività ecc.) ed è esclusa dal calcolo del trattamento di fine rapporto e di ogni altro trattamento differito e/o indiretto.

L'indennità sostitutiva di mensa cesserà di essere corrisposta ai dipendenti delle aziende nelle quali verrà istituito il servizio di mensa.

L'indennità sostitutiva di mensa verrà corrisposta inoltre a quei lavoratori che, per ragioni legate a gravi situazioni di salute, comprovate da certificazione di medico specialistico, si trovino nella impossibilità di fruire del servizio mensa e ciò in quanto l'Azienda non sia in grado di garantire l'erogazione di un pasto conforme alle prescrizioni fornite dal medico specialista in relazione alle specifiche esigenze di salute del lavoratore interessato.

L'Azienda dovrà inoltre garantire, nel posto di lavoro, la disponibilità di acqua potabile.

Qualora nelle vicinanze del posto in cui si svolge l'attività lavorativa non sia disponibile il servizio di acqua potabile municipale, l'acqua potrà essere resa disponibile attraverso un distributore che rispetti le vigenti normative di legge in materia di igiene.

Qualora, infine, il punto in cui si svolge l'attività lavorativa sia lontano dal distributore o dal rubinetto dell'acqua, la stessa dovrà essere fornita, per uso individuale, mediante contenitori sigillati a consumo.

Con la stipula del presente articolo le parti dichiarano di ritenere completamente superato e sostituito, ad ogni effetto di legge e di contratto, qualsivoglia altro articolo contenuto nei precedenti contratti integrativi di secondo livello settore industria materiali lapidei inerenti l'istituto della mensa e relativa indennità sostitutiva.

ART 6

Premio "integrativo 2005"

A decorrere dall'entrata in vigore del presente contratto, viene istituito un premio "integrativo 2005" annuale pari ad €350,00 al lordo delle ritenute di legge, da erogarsi anno per anno con la retribuzione afferente al mese di luglio dell'anno di riferimento.

Eccezionalmente, per l'anno in corso (erogazione del premio con la mensilità di luglio 2005), l'ammontare di tale premio "integrativo 2005" sarà pari ad €300,00 al lordo delle ritenute di legge.

Il premio "integrativo 2005" non ha alcuna influenza su qualsiasi elemento retributivo presente o futuro, essendosene tenuto conto nella determinazione del suo ammontare.

In particolare le parti ne escludono l'influenza sul calcolo del T.F.R., sulla tredicesima e quattordicesima mensilità, sul trattamento di malattia, infortunio, ferie, festività, R.O.L., maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno e festivo, ecc. e comunque su qualsiasi istituto contrattuale o di legge diretto o indiretto.

L'importo del premio così come sopra individuato deve intendersi non suscettibile di futura contrattazione alcuna e, come tale, di futuri incrementi di valore nel suo ammontare.

ART 7

Indumenti da lavoro

In relazione a quanto previsto dal Ccnl in materia, si conviene che gli indumenti da lavoro previsti dal CCNL medesimo siano costituiti da:

- a) un paio di scarponi l'anno;
- b) due tute invernali ed una estiva l'anno;
- c) una giacca a vento l'anno, con una spesa complessiva non superiore ad euro 36,15 per indumento.

Le caratteristiche degli indumenti in questione saranno esaminate con la RS.

La presente normativa non trova applicazione nei confronti del personale che svolge normalmente lavori in ufficio.

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 il valore convenzionale al quale riferirsi per gli adempimenti di cui sopra, si stabilisce che il valore convenzionale degli indumenti di che trattasi è nel complesso pari ad euro 46,48 annui.

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

- a) alla fornitura degli indumenti da lavoro le Aziende provvederanno a maggio per gli indumenti estivi e ad ottobre per quelli invernali;
- b) trascorsi sei mesi dal mese di ottobre senza che l'Azienda abbia provveduto alla erogazione in natura degli indumenti di che trattasi, sorge per il lavoratore il diritto ad un risarcimento danni che viene quantificato in una somma pari a tre volte il valore convenzionale (€139,44);
- c) l'eventuale erogazione della somma di cui al punto b), avendo natura risarcitoria, non determina riflessi su alcun istituto contrattuale né sul T.F.R.

Le parti confermano che l'utilizzo degli indumenti di lavoro forniti dall'Azienda è obbligatorio sotto il profilo contrattuale e disciplinare.

La fornitura degli indumenti da lavoro non esonera l'Azienda dal mettere a disposizione dei lavoratori i particolari mezzi protettivi - D.P.I. (come scarpe con la punta metallica, stivali, guanti, occhiali, caschi, grembiuli, ecc.), nei casi previsti dalle vigenti disposizioni in materia di sicurezza e prevenzione infortuni. La presente regolamentazione sostituisce tutte le precedenti.

ART 8

Lavori speciali e disagiati

A far data dal 1° maggio 2005, per quanto concerne i lavori con funi o ponte in tecchia, si procederà alla corresponsione di una indennità determinata forfetariamente in € 66,92 lorde giornaliere, da corrisponderci, in favore di tutta la squadra che partecipa ai lavori, per ogni prestazione nelle condizioni predette.

Sempre a far data dal 1° maggio 2005, vengono così determinate le seguenti indennità per lavori disagiati di cui all'accordo provinciale 1° agosto 1988:

- 1) per i lavoratori addetti alle lavorazioni in galleria €2,32 lorde giornaliere ;
- 2) per i lavoratori addetti alle lavorazioni di cava €1,54 lorde giornaliere;

- 3) per i lavoratori addetti alla lavorazione del granito (segherie, laboratori, piazzalisti e manutentori) €1,54 lorde giornaliere;
 - 4) per i lavoratori addetti alle frese diamantate €1,42 lorde giornaliere;
 - 5) per i lavoratori addetti alla lavorazione con poliesteri ed alla colatura mastici € 1,42 lorde giornaliere;
 - 6) per i lavoratori addetti ai telai diamantati €0,77 lorde giornaliere;
 - 7) per i lavoratori addetti agli impianti di granulazione, alle lavorazioni artistiche, ed alle linee per la produzione di marmette, €0,77 giornaliere.
- 8) per i lavoratori addetti alla lavorazione del marmo (solamente piazzalisti e manutentori) €0,77 lorde giornaliere

Le predette indennità saranno corrisposte esclusivamente per ogni giornata di effettiva presenza di lavoro.

Resta fermo quanto altro previsto dal citato C.C.P.L. 1° agosto 1988 e con la presente regolamentazione si intende completamente definito quanto previsto in materia dal CCNL.

ART 9 **Premio di risultato**

In relazione a quanto previsto dal C.c.n.l., si conviene che, per la vigenza del presente accordo, venga definito un premio di risultato avente come obiettivo il miglioramento delle capacità produttive del comparto sia a livello generale sia delle singole Aziende, attraverso anche una migliore partecipazione dei lavoratori interessati.

Si definiscono, pertanto, allo scopo i seguenti parametri:

Parametro settoriale

Il parametro settoriale, di carattere generale, è basato sulla quota produttività/fatturato procapite, così come definita nell'accordo 25 settembre 1996, che viene pertanto confermato per tale aspetto.

Le parti si riservano peraltro, in relazione agli approfondimenti tuttora in corso, di definire eventualmente un diverso parametro settoriale.

Al raggiungimento dell'obiettivo come sopra definito, che verrà verificato nell'anno successivo a quello di riferimento, è legata una quota di premio pari a €619,74 lorde annue per dipendente, da valere per tutti gli anni di vigenza del presente accordo.

Per quanto concerne tale quota di premio, nel corso di ogni anno di riferimento (2004 per 2005, 2005 per 2006, 2006 per 2007 e 2007 per 2008) verranno corrisposti anticipi secondo le seguenti modalità: € 309,87 lordi con il saldo della retribuzione del mese di luglio; € 103,29 lordi, con il saldo della retribuzione dei mesi di settembre, ottobre e novembre, in proporzione ai mesi lavorati, salvo conguaglio da effettuarsi all'atto della verifica.

Per il 2005, le Aziende che, in relazione alla mancanza di accordi al riguardo, avessero corrisposto anticipi pari ad €103,29 lordi con i mesi di gennaio e/o marzo, tratterranno le relative quote con il saldo della retribuzione del mese di luglio.

In via eccezionale, pur non essendo ancora determinabile la maturazione della quota produttività/fatturato procapite, ai lavoratori che cessano il rapporto di lavoro nel corso dell'anno di riferimento verranno riconosciuti, a totale definizione di detta quota del premio di risultato, gli importi della quota produttività/fatturato procapite di cui sopra in proporzione ai mesi lavorati.

Per coloro che risolvono il rapporto di lavoro dopo il mese di luglio, verranno trattenute quote di premio in proporzione ai mesi non lavorati.

Export

L'obiettivo è riferito all'andamento, secondo la tabella più avanti evidenziata, del valore realizzato nell'anno di riferimento rispetto al dato di partenza nel seguente rapporto.

quantità totale esportazioni

totale addetti nell'anno nel settore marmo e pietre ornamentali in provincia di Massa Carrara

sulla base delle seguenti definizioni:

quantità totale delle esportazioni: dato annuale (1 gennaio-31 dicembre) dell'anno di riferimento della voce " Blocchi, lastre e lavorati", sulla base dei dati elaborati da IMM, riferiti alla tabelle " export" delle province di Lucca e Massa Carrara (Distretto lapideo).

totale addetti nell'anno: il dato medio dei dipendenti in forza nell'anno di riferimento nella provincia di Massa Carrara elaborato dal CTPM.

Il dato di partenza su cui calcolare l'andamento secondo quanto indicato nella tabella alla voce "obiettivi" è stato calcolato sulla base della media del quadriennio precedente.

Obiettivi e relativo premio annuo (euro lordi annui)

Obiettivi	Premio (euro lordi annui) 2005 (anno di riferimento 2004)	Premio (euro lordi annui) 2006 (anno di riferimento 2005)	Premio (euro lordi annui) 2007 (anno di riferimento 2006)	Premio (euro lordi annui) 2008 (anno di riferimento 2007)
Sotto il 40%	€100,00	€100,00	€100,00	€100,00
Da 40 % al 125% =	€110,00	€110,00	€110,00	€110,00
Oltre il 125% =	€120,00	€120,00	€120,00	€120,00

L'anno in riferimento al quale si calcola il premio è il periodo nel quale si devono realizzare gli obiettivi previsti ai fini della corresponsione del premio nell'anno successivo. La crescita degli obiettivi indicata in tabella è a scalini rigidi, per cui il relativo valore scatta al raggiungimento dell'obiettivo e resta invariato fino al raggiungimento totale dell'obiettivo successivo.

Quota infortuni per addetto

Questo indicatore è riferito all'andamento del numero degli infortuni in rapporto agli addetti.

Il dato relativo agli infortuni è reperito dalla ASL n ° 1 ed è riferito al numero complessivo degli infortuni accaduti nel corso di un anno solare nel settore marmo e pietre ornamentali del territorio della ASL n ° 1, escludendo dal calcolo gli infortuni in itinere e quelli accaduti a lavoratori autonomi.

Il numero degli addetti è raccolto dal CTPM, secondo quanto sopra precisato.

Il dato di partenza su cui calcolare il successivo andamento è il seguente.

$\frac{\text{infortuni}}{\text{addetti}} = 0,20$

addetti

Obiettivi e relativo premio annuo (euro lordi annui)

Obiettivi	Premio (euro lordi annui) 2005 (anno di riferimento 2004)	Premio (euro lordi annui) 2006 (anno di riferimento 2005)	Premio (euro lordi annui) 2007 (anno di riferimento 2006)	Premio (euro lordi annui) 2008 (anno di riferimento 2007)
Oltre 0,30	€100,00	€100,00	€100,00	€100,00

Tra 0,30 e 0,10	€10,00	€110,00	€110,00	€110,00
Sotto 0,10	€20,00	€120,00	€120,00	€120,00

L'anno in riferimento al quale si calcola il premio è il periodo nel quale si devono realizzare gli obiettivi previsti ai fini della corresponsione del premio nell'anno successivo. La crescita degli obiettivi indicata in tabella è a scalini rigidi, per cui il relativo valore scatta al raggiungimento dell'obiettivo e resta invariato fino al raggiungimento totale dell'obiettivo successivo.

Parametro di assiduità lavorativa Individuale

Obiettivo di tale parametro è quello di migliorare il rapporto fra ore lavorabili e ore lavorate a livello di singolo lavoratore.

Ciò stante, il presente parametro troverà applicazione in ogni Azienda/unità produttiva del settore, operante in provincia con dipendenti, (dirigenti esclusi). Il parametro è basato sul rapporto tra ore ordinarie lavorabili e ore ordinarie lavorate .

Definizioni :

ore ordinarie lavorabili.

ore ordinarie lavorabili = ore ordinarie contrattualmente lavorabili.

Ore ordinarie lavorate.

ore ordinarie lavorate = ore ordinarie lavorate dal singolo lavoratore.

Le ore di mancata prestazione lavorativa per ferie, P.I.R.(ROL ed ex festività) e ricorso alla cassa integrazione guadagni ordinaria per eventi meteorologici o di forza maggiore, debbono essere conteggiate nelle ore ordinarie lavorate .

Al termine di ogni anno di riferimento, per ogni dipendente, verrà effettuato il seguente calcolo:

ore ordinarie lavorabili (come da definizione) meno ore ordinarie lavorate dal singolo dipendente (come da definizione) = ore mancata produttività;

$$\frac{\text{ore mancata produttività}}{\text{ore ordinarie lavorabili (come da definizione)}} \times 100$$

e verificato il posizionarsi del risultato con riferimento all'obiettivo di premio previsto.

Premio di riferimento annuo (euro lorde per dipendente)

	Sopra o uguale a 0,5%	sotto 0,5%
Anno 2004 (per premio 2005)	€120,00	€130,00
Anno 2005 (per premio 2006)	€130,00	€140,00
Anno 2006 (per premio 2007)	€140,00	€150,00
Anno 2007 (per premio)	€160,00	€170,00

2008)		
-------	--	--

Modalità di corresponsione del premio relativamente ai parametri: “ export”, “quota infortuni per addetto” ed “assiduità lavorativa”

Entro il mese di giugno di ogni anno le parti provvederanno alla verifica dei dati, e al calcolo del premio maturato relativamente ai tre suddetti parametri. I risultati relativi ai primi due parametri (“Export” e “Quota infortuni per addetto”) saranno comunicati dall’Associazione industriali alle Aziende. Queste ultime, tenuto conto di tali risultati nonché del risultato conseguito relativamente al parametro “assiduità lavorativa”, erogheranno, in base ai risultati verificati, con il saldo del mese di luglio, quanto spettante. Nel caso di ritardo nella acquisizione dei dati settoriali si provvederà non appena i dati medesimi saranno disponibili.

L’erogazione suddetta sarà operata nei confronti dei lavoratori in forza alla data della predetta verifica dei risultati tra le parti. Per i lavoratori che risolvono il rapporto di lavoro prima di tale data le aziende potranno a totale, definitiva definizione, effettuare l’erogazione all’atto della cessazione del rapporto tenendo a riferimento il 50% dell’importo previsto al raggiungimento in tale anno dell’obiettivo massimo, in proporzione ai mesi lavorati.

Il premio di risultato complessivamente previsto nel presente Accordo non ha alcuna influenza su qualsiasi elemento retributivo presente o futuro, essendosene tenuto conto sulla determinazione del suo ammontare. In particolare le parti ne escludono l’influenza sul calcolo del T.F.R., sulla 13a e 14a mensilità, sul trattamento di malattia, infortunio, ferie e festività, R.O.L., maggiorazione per lavoro straordinario, notturno e festivo, ecc. e comunque su qualsiasi istituto contrattuale o di legge diretto o indiretto.

Le parti confermano che il premio di risultato di cui sopra, nelle sue componenti, ha le caratteristiche di non determinabilità a priori di essere totalmente variabile in funzione dei risultati conseguiti.

Ciò stante si ritiene che lo stesso abbia caratteristiche tali da consentire l’applicazione del trattamento contributivo previsto dalla vigente normativa di legge.

Specificità

Per quanto concerne il premio di risultato, nel caso in cui una Azienda sia in fase di prima applicazione (premio 2005 relativo all’anno 2004) sia successivamente, una volta riscontrati negli anni successivi i risultati dei meccanismi applicati, ritenga che quanto concordato e applicato non risponda effettivamente alle necessità operative e produttive aziendali, potrà richiedere di esaminare, per i periodi non ancora definiti, con la R.S. in sede aziendale, la possibilità di istituire un premio di risultato dell’Azienda, sostitutivo di quello di cui al presente accordo.

La relativa trattativa, che si aprirà subito dopo la richiesta dell’Azienda, dovrà esaurirsi nell’arco di tre mesi, salvo diversa decisione delle parti interessate. In ogni caso non potrà comportare agitazioni e iniziative di lotta di alcun genere.

Nel caso che venga raggiunto l’accordo sul premio di risultato aziendale, questo sostituirà integralmente quanto previsto dal presente accordo in materia di premio di risultato che non sarà applicabile in alcun caso nell’Azienda in questione.

In caso di mancato accordo rimane operativo il presente accordo.

ART 10 **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 normativi ed economici già previsti aziendali assorbono fino a concorrenza dei rispettivi importi e/o trattamenti quanto è previsto nei precedenti articoli.

ART 11
Decorrenza e durata

Il presente accordo decorre dal 1° maggio 2005 ed ha validità fino al 31 dicembre 2007, intendendosi peraltro coperto dall'erogazione del premio e dagli altri trattamenti economici l'anno 2008.

Le OO.SS., le RS e i lavoratori si impegnano a non presentare ulteriori richieste ad alcun livello per tutta la durata del presente accordo fermo restando quanto previsto dal C.c.n.l.