

Associazione degli
Industriali della
Provincia di Trento

**SEZIONE
PORFIDO**

Associazione degli
Artigiani e Piccole
imprese della
Provincia di Trento

Federazione
Trentina delle
Cooperative

CONTRATTO COLLETTIVO PROVINCIALE DI LAVORO

30 luglio 2004

PER I LAVORATORI DELLE IMPRESE DEL PORFIDO
**INTEGRATIVO DEI CONTRATTI COLLETTIVI
NAZIONALI DI LAVORO PER L'INDUSTRIA E PER
L'ARTIGIANATO DEI MATERIALI LAPIDEI**

PROVINCIA DI TRENTO

CONTRATTO COLLETTIVO PROVINCIALE DI LAVORO

30 LUGLIO 2004

PROVINCIA DI TRENTO

Per i lavoratori delle imprese del porfido integrativo dei contratti collettivi nazionali di lavoro per l'industria e per l'artigianato dei materiali lapidei.

Addì 30 luglio 2004 in Trento,

t r a

- l'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI DELLA PROVINCIA DI TRENTO, *rappresentata, per delega del suo Presidente p.i. Gianfranco Pedri, dal Presidente della Sezione Porfido signor Marco Stenico con l'intervento della delegazione industriale composta dai signori Ezio Cristofolini, Pierino Gilli, Fausto Masè, Stefano Mattivi e Stefano Tomasi, assistiti dal signor Gianpietro Magagni funzionario dell'Associazione degli Industriali della provincia di Trento;*
- l'ASSOCIAZIONE DEGLI ARTIGIANI DELLA PROVINCIA DI TRENTO, *rappresentata dal suo Presidente Flavio Tosi e con l'intervento del Presidente della categoria Porfido signor Roberto Conci assistito dal signor Ennio Bordato dell'ufficio consulenza lavoro ;*
- La FEDERAZIONE TRENTINA DELLE COOPERATIVE, *rappresentata per delega del suo Presidente ing. Diego Schelfi, dal delegato alle relazioni sindacali ing. Adriano Orsi e dal sig. Alberto Pisetta, assisiti dal dott. Paolo Pettinella dell'Unità di Servizio Sindacale;*

e, in ordine alfabetico

- la FEDERAZIONE NAZIONALE LAVORATORI EDILI AFFINI E DEL LEGNO Fe.N.E.A.L. UIL - *Sindacato provinciale di Trento, rappresentata dal Segretario generale signor Paolo Ferrari, assistito dal signor Terzo Molari;*
- la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COSTRUZIONI AFFINI - F.I.L.C.A. CISL - *Sindacato provinciale di Trento, rappresentata dal Segretario generale signor Stefano Pisetta, assistito dai segretari Raffaele Giorgetta e Fabrizio Bignotti con la partecipazione dei delegati signori Mefail Bajrami, Guido Bortolotti e Antonio Piffer;*
- la FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI DEL LEGNO, EDILI ED AFFINI - F.I.L.L.E.A. CGIL - *Sindacato provinciale di Trento, rappresentata dal Segretario generale signor Massimo Bertolini, assistito dal segretario signor Renato Beber, con la partecipazione dei delegati signori Luciano Lona e Giuliano Montibeller .*

viene stipulato

*il presente Contratto collettivo di lavoro, integrativo ai Contratti nazionali dei materiali lapidei per l'industria e per l'artigianato, da valere nella provincia di Trento per tutte le imprese che svolgono l'attività di escavazione, lavorazione di materiali porfirici e per i lavoratori da esse dipendenti, compresi i dipendenti di aziende del settore porfido adibiti temporaneamente alla messa in opera **come stabilito dal punto 9) parte II del presente contratto.***

Premessa

***Le parti firmatarie confermano** l'integrale applicazione delle disposizioni dei Contratti collettivi nazionali di lavoro per l'industria e per l'artigianato dei materiali lapidei salvo gli articoli di seguito riportati con le modifiche, le deroghe o le sostituzioni concordate, ad eccezione degli articoli ai quali non verrà data applicazione ad alcun effetto diretto od indiretto perché riferiti ad istituti e trattamenti considerati dalle parti assorbiti nell'istituto dell'indennità di settore di cui al presente Contratto integrativo e più in generale nel trattamento complessivo derivante dal presente Contratto medesimo.*

Il Contratto integrativo risulta diviso in due parti, di cui la prima relativa alle armonizzazioni con la normativa nazionale e la seconda concernente specifiche disposizioni di settore.

P A R T E P R I M A

Orario di lavoro

Sostituito con:

La durata dell'orario di lavoro contrattuale viene stabilita in 40 ore settimanali.

Ai sensi dell'art. 4, comma 2 e 3 del D. Lgs. n. 66/2003 la durata media dell'orario di lavoro effettivamente prestato, ai fini del D. Lgs. citato, viene calcolata in riferimento ad un periodo di 4 mesi.

A fronte di esigenze che si manifestassero a livello aziendale, previo **accordo tra la Direzione aziendale e R.S.U od OO.SS. territoriali**, in caso di mancanza della R.S.U. il periodo di cui al punto precedente **potrà essere elevato** in riferimento a quanto previsto all'art. 4, comma 4, del D. Lgs. n. 66/2003.

Riduzione orario di lavoro

Sostituito con:

"Ferma restando la durata settimanale dell'orario normale contrattuale di lavoro di 40 (quaranta) ore, per l'orario di lavoro ridotto di complessive 64 (sessantaquattro) ore annue le modalità di fruizione delle riduzioni saranno:

- a) Per le aziende soggette a contrazioni stagionali dell'attività produttiva per cause meteorologiche, la riduzione nella misura di 44 ore verrà attuata nel periodo invernale a decorrere dal primo lunedì del mese di dicembre di ogni anno, nella misura di cinque ore settimanali per 8 settimane consecutive e di quattro ore per la 9^a settimana, fatte salve le normative che regolano l'integrazione salariale ed i presupposti per la concessione della stessa.
- a1) Le residue 20 ore di riduzione di orario verranno godute in misura collettiva ed in particolare nelle giornate e nei termini di seguito indicati:
 - 4 ore** il pomeriggio antecedente l'inizio del periodo feriale collettivo del mese di agosto;
 - 4 ore** il pomeriggio del venerdì Santo;
 - 8 ore** nelle ricorrenze analoghe per zone (es. per Albiano l'ultimo lunedì del mese di agosto, per la zona di Pinè il 26 maggio. Per le zone ove non esistano tali ricorrenze., il godimento verrà fruito a livello individuale), così come negli anni in cui il 26 maggio coincide col sabato e domenica;

4 ore per il pomeriggio dell'ultimo di carnevale. Nell'ipotesi di coincidenza di tale data con un periodo di sospensione invernale le 4 ore saranno godute in forma individuale.

Le riduzioni di cui sopra saranno retribuite con la retribuzione globale di fatto, ivi compresa l'incidenza dell'utile di cottimo, calcolata con riferimento alla media di guadagno realizzata degli ultimi tre mesi.

- b) Per le aziende non soggette a contrazioni stagionali dell'attività produttiva per cause meteorologiche, le 64 ore annue di riduzione verranno utilizzate, prioritariamente nei periodi di minore intensità produttiva, attraverso la concessione di gruppi di 8 (otto) ore di permesso individuale retribuito previa richiesta da parte del lavoratore, salva diversa utilizzazione concordata a livello aziendale.

Le riduzioni di orario di lavoro di cui al presente punto, in quanto derivanti da analoga disciplina dettata dal C.c.n.l. lapidei si intendono assorbite, sino a concorrenza, in caso di provvedimenti legislativi nazionali o comunitari sulla materia.

CHIARIMENTO A VERBALE

In caso di assenza per malattia, infortunio, ferie e congedo matrimoniale coincidenti con il godimento collettivo della riduzione di orario di lavoro di cui al punto a1), tale godimento verrà utilizzato in forma individuale previa autorizzazione concordata tra lavoratori ed azienda.

Trattamento delle festività soppresse

Sostituito con:

"In sostituzione delle quattro festività infrasettimanali, soppresse dalla legge 5 marzo 1977 n. 54 verranno concessi a tutti i lavoratori gruppi di 8 (otto) ore di permesso individuale retribuito.

Per i lavoratori discontinui o di semplice attesa e custodia con orario settimanale superiore a 40 (quaranta) ore, detti permessi individuali retribuiti si intendono riferiti all'orario giornaliero contrattuale ad essi assegnato.

I permessi in parola saranno goduti individualmente e mediante rotazione che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva e comunque compatibilmente con le esigenze tecnico - produttive ed organizzative delle aziende.

Le aziende potranno eventualmente stabilire, previo esame congiunto con il C.d.F., diverse modalità di utilizzazione compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali.

In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di calendario verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al primo comma del presente punto

per ogni mese intero di anzianità. La frazione di mese superiore a 15 (quindici) giorni sarà considerata a questo effetto come mese intero.

I permessi non usufruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza.

Per quanto riguarda la festività del 4 novembre la cui celebrazione è spostata alla domenica successiva il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Il trattamento stabilito nel presente articolo non sarà corrisposto qualora il lavoratore risulti assente dal lavoro per chiamata e richiamo alle armi, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, aspettativa per motivi privati.

Il trattamento economico dei permessi per le quattro festività soppresse verrà calcolato coi criteri di cui alla parte II, punto 3) del presente Contratto integrativo provinciale".

Giorni festivi

Sostituito con:

"Sono considerati giorni festivi:

- a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;
- b) le ricorrenze del 25 aprile, del 1° maggio e del 2 giugno;
- c) le seguenti festività:
 - 1) 1. giorno dell'anno (Capodanno);
 - 2) Epifania (6 gennaio);
 - 3) il lunedì successivo alla Pasqua;
 - 4) il giorno dell'Assunzione (15 agosto);
 - 5) il giorno di Ognissanti (1° novembre);
 - 6) il giorno dell'Immacolata Concezione (8 dicembre);
 - 7) il giorno di Natale (25 dicembre);
 - 8) il giorno di S. Stefano (26 dicembre);
- d) il giorno del Santo Patrono del luogo dove il lavoratore presta normalmente servizio.

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

Il trattamento economico per i giorni festivi verrà calcolato coi criteri di cui alla successiva parte II, punto 3) del presente Contratto integrativo provinciale".

Aumenti periodici di anzianità

Sostituito con:

"A decorrere dal 1° marzo 1992, i lavoratori per ogni biennio effettivo di servizio, hanno diritto alla maturazione di un massimo di cinque scatti biennali. I valori di ogni singolo scatto sono quelli più sotto riportati e riferiti alle categorie di appartenenza dei singoli lavoratori:

categoria As	€ 12,76
categoria A	€ 11,72
categoria B	€ 9,55
categoria C	€ 8,57
categoria D	€ 8,06
categoria E	€ 7,44
categoria F	€ 6,40

L'aumento periodico di anzianità decorrerà dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

In caso di passaggio di categoria il lavoratore manterrà l'importo degli aumenti periodici già maturati. Il lavoratore avrà quindi diritto a maturare ulteriori aumenti periodici nella misura fissata per la nuova categoria di appartenenza fino al raggiungimento del massimo previsto per detta nuova categoria, ivi compresi gli importi maturati nella precedente categoria.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di categoria sarà considerata utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

CHIARIMENTO A VERBALE

I valori dell'anzianità convenzionale di settore in vigore fino al 29 febbraio 1992 sono stati considerati nella determinazione dell'istituto dell'indennità di settore".

Premio di risultato

Non viene data applicazione all'istituto del premio di produzione ed al relativo trattamento economico per alcun effetto poiché espressamente escluso dalle parti sia in via diretta che indiretta, in quanto già compreso nell'indennità di settore di cui alla parte II, del punto 4) del presente Contratto integrativo provinciale. Il premio di risultato di cui all'art. 22 del C.C.N.L. materiali lapidei 13 maggio 2004, viene regolamentato alla parte II punto 5) del presente Contratto integrativo provinciale.

Interruzione e sospensione di lavoro

Sostituito per il personale operaio con:

"In caso di brevi interruzioni di lavoro dovute a cause di forza maggiore (mancanza di energia elettrica, frane, venuta d'acqua o simili), nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste, nel loro complesso, non superino i 60 (sessanta) minuti nella giornata.

In caso di interruzioni di lavoro che superino nel loro complesso i 60 (sessanta) minuti nella giornata, all'operaio che venga trattenuto verrà corrisposta la paga per tutte le ore di presenza, sia esso restato inoperoso, o sia stato adibito a lavori vari.

A decorrere dal 1° gennaio 1988, nel caso di sospensioni o riduzioni di orario determinate da eventi meteorologici, le aziende erogheranno acconti, non aventi natura retributiva, di importo corrispondente alle integrazioni salariali dovute a norma di legge, contestualmente alla retribuzione del singolo mese nel quale si è verificato l'evento, calcolati con riferimento ai seguenti elementi: minimo tabellare, indennità di contingenza, anzianità convenzionale di settore ed indennità di settore, escludendo perciò ogni altro elemento retributivo, ivi compresa l'incidenza dell'utile di cottimo.

A decorrere dal mese di maggio 1992 le aziende, in caso di sospensioni o riduzioni dell'orario di lavoro verificatesi nel corso dei mesi lavorativi di ogni singolo anno, erogheranno, contestualmente alla retribuzione del singolo mese nel quale si è verificato l'evento, ad esclusione del periodo di sospensione invernale per il quale opera la disposizione di cui sopra, acconti di importo corrispondente alle integrazioni salariali dovute dall'Inps.

Qualora la Cassa integrazione guadagni non possa operare per mancato o ritardato inoltro o inesatta compilazione della domanda, il datore di lavoro è tenuto a sostituirsi alla Cassa nella corresponsione dell'integrazione salariale.

In caso di reiezione della domanda da parte della competente Commissione provinciale o centrale dell'Inps, l'azienda procederà al conguaglio delle somme, erogate a titolo di acconto, sui trattamenti retributivi a qualsiasi titolo spettanti all'operaio.

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 14 (quattordici) giorni, salvo eventuale accordo fra le Organizzazioni sindacali territoriali per il prolungamento di tale termine, l'operaio può richiedere il licenziamento con diritto a tutte le indennità compreso il preavviso.

NOTA A VERBALE

Qualora le condizioni meteorologiche non consentano l'inizio o il prosieguo della normale attività lavorativa, il lavoratore dovrà rimanere comunque in azienda fino alle ore 9,00. Entro quell'ora si valuteranno le condizioni presenti sul posto di lavoro e l'Azienda o un suo delegato comunicherà la decisione di iniziare o di sospendere il lavoro.

Nel corso della vigenza contrattuale le parti effettueranno incontri utili alla stesura di un Regolamento che eviti l'insorgere di ogni contenzioso sul normale svolgimento dell'attività lavorativa in relazione alle condizioni meteorologiche.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Al fine di rendere più ampia la procedura di intervento, le parti stipulanti si adopereranno presso i competenti Organi allo scopo di rendere più solleciti sia l'esame delle richieste di autorizzazione che i tempi di comunicazione alle aziende delle decisioni di autorizzazione adottate dalle Commissioni competenti".

Cottimi

Sostituito per il personale operaio con:

"Allo scopo di consentire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo, sia collettivo che individuale, secondo le possibilità tecniche e gli accordi intervenuti o che possono intervenire con gli interessati e nell'osservanza delle seguenti norme.

Il sistema di cottimo viene integralmente disciplinato secondo la regolamentazione di seguito riportata.

I lavoratori a cottimo dovranno essere messi a conoscenza per iscritto all'atto dell'assunzione, o per affissione nei reparti in cui lavorano anche quando si tratta di cottimi di squadra o collettivi, del lavoro da eseguire e della tariffa di cottimo applicata prevista dal CCPL e sue eventuali modifiche ed integrazioni.

Ai lavoratori cottimisti che non raggiungano il minimo di produzione, fermo restando le norme disciplinari in materia di scarso rendimento, spetterà la retribuzione ordinaria.

A richiesta del singolo lavoratore cottimista, l'azienda fornirà i dati relativi alle pesate giornaliere della produzione effettuata, entro il giorno successivo non festivo alla prestazione.

La tariffa di cottimo deriva dall'applicazione dei coefficienti di cui al documento allegato - tabella A, parte integrante dell'accordo - ed è prestabilita e fissata per tutto il periodo di vigenza come segue:

dal 1° gennaio 2005 € 1,82

Per determinare le linee di produzione oraria, oltre le quali si consegue il cottimo, viene fissata un'unica linea pari al valore di 3,5 orario; il valore indica: quintali, metri lineari, metri quadrati, in relazione ai vari tipi di prodotto.

Ai lavoratori a giornata che raggiungano i minimi di cottimo di cui sopra spetteranno, in aggiunta alla retribuzione ordinaria, le relative tariffe di cottimo.

Per rendere omogenee le tariffe di cottimo, rispetto al tempo di lavoro impiegato per unità di prodotto, viene attribuito ad ogni singolo prodotto lavorato, il relativo coefficiente come dalla tabella allegata A.

NOTA A VERBALE

Le parti si rendono disponibili a rivedere i coefficienti nell'arco di vigenza del presente Contratto **in riferimento a quanto previsto dal progetto "cava tipo" e per futuri interventi tecnologici sui macchinari, comportanti modifiche all'organizzazione del lavoro.**

DICHIARAZIONE A VERBALE

L'operaio che non raggiunga il minimo di produzione per effetto di comportamento non conforme alle norme di disciplina contrattuale sarà soggetto a provvedimenti disciplinari ed alle norme interconfederali in materia di scarso rendimento.

Nel caso in cui il presente accordo non venisse rinnovato alla sua normale scadenza, a partire dall'**1.8.2008** le tariffe di cottimo saranno determinate dividendo per 3,5 gli aumenti della retribuzione oraria (calcolata sugli elementi di cui al successivo punto **3**) del presente accordo), riferiti alla categoria E (ex 2^a categoria) scattati dopo **il 31.7.2008** ed aggiungendo tali importi alla tariffa di cottimo di volta in volta in essere".

Indennità speciale cavatori

Non viene data applicazione all'istituto dell'Indennità speciale cavatori ed ai relativi trattamenti economici per alcun effetto riguardanti il personale con qualifica di operaio, poiché espressamente esclusi dalle parti sia in via diretta che indiretta, in quanto trattandosi di istituto e trattamento già compresi nell'indennità di settore di cui alla parte II, punto 4) del presente Contratto integrativo provinciale.

Malattia

Sostituito per il personale operaio con:

"L'assenza per malattia, anche se dovuta ad infortunio non sul lavoro, deve essere comunicata dall'operaio all'azienda entro il normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza, salvo i casi di giustificato impedimento. Inoltre, il lavoratore deve inviare all'azienda stessa, entro tre giorni dall'inizio e dalla prosecuzione dell'assenza, il certificato medico attestante l'effettivo stato di infermità comportante incapacità lavorativa, redatto dal medico delle competenti strutture sanitarie su specifico modulo.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore ai sensi delle vigenti disposizioni in materia, non appena ne abbia constatata l'assenza.

Il lavoratore assente per malattia è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro, a trovarsi nel domicilio noto al datore di lavoro, disponibile per il suddetto controllo dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 di ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, o in quelle diverse fasce che potranno essere stabilite da disposizioni legislative o amministrative locali o nazionali.

Il lavoratore che, durante le fasce orarie come sopra definite, non sia reperito dal medico incaricato dalle visite di controllo al domicilio noto al datore di lavoro, indipendentemente

dalle sanzioni previste da provvedimenti legislativi, decade dal diritto a percepire i trattamenti economici a carico dell'azienda previsti nei successivi commi limitatamente al periodo di malattia indicato nell'ultima certificazione medica.

Il lavoratore non presente all'atto della visita di controllo nelle ore di reperibilità è considerato assente ingiustificato.

Quanto sopra si applica anche nei confronti del lavoratore che non si presenti alle visite collegiali eventualmente previste da norme di legge o da regolamenti.

La mancata osservanza delle fasce orarie come sopra richiamate, non darà luogo a conseguenze pregiudizievoli per il lavoratore nei casi di forza maggiore o di comprovata e documentata necessità di assentarsi dal domicilio per visite, prestazioni od accertamenti inerenti la malattia.

Per il periodo di assenza per malattia, sempreché non sia causata da eventi gravemente colposi a lui imputabili, l'operaio non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a dodici mesi.

In caso di più eventi morbosi, il periodo massimo di conservazione del posto viene fissato in complessivi quattordici mesi e s'intende riferito ad un arco temporale pari a trenta mesi immediatamente precedenti l'evento.

Per quanto concerne il trattamento di malattia valgono le norme di carattere generale.

Le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per malattia una integrazione di quanto il lavoratore percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme fino a raggiungere un importo pari al 100% della retribuzione globale netta di fatto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse normalmente lavorato, a partire dal 1° giorno e fino al 180° giorno; dal 181° fino al 365° giorno di malattia il trattamento economico di cui sopra sarà pari al 50% della predetta retribuzione.

Il trattamento economico di cui sopra non potrà, comunque, superare in caso di più eventi morbosi, 180 giorni di calendario con retribuzione globale e 180 giorni di calendario a metà retribuzione globale, in un arco di 18 mesi.

Ai fini di cui sopra, la cumulabilità degli eventi morbosi è esclusa nel caso di malattia intervenuta dopo un periodo di cinque mesi di effettivo lavoro, nel qual caso il trattamento economico su indicato ricomincia ex novo.

L'integrazione di cui trattasi verrà riconosciuta soltanto in quanto il lavoratore ammalato certifichi la propria assenza nei termini e nei modi previsti dalle disposizioni di legge vigenti e subordinatamente al riconoscimento della malattia da parte delle competenti strutture pubbliche.

Il trattamento di cui sopra non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o, comunque, derivanti da norme generali in atto o future o da risarcimento danni derivanti da fatto di terzi.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro corrisponderà all'operaio, oltre al trattamento di fine rapporto, l'indennità sostitutiva del preavviso.

Uguale trattamento, esclusa l'indennità sostitutiva del preavviso, competerà all'operaio che risolve il rapporto di lavoro allorché la prosecuzione della malattia, oltre i termini di conservazione del posto, non gli consenta di riprendere servizio.

Ove superato il periodo di conservazione del posto il rapporto non sia risolto, nè ad iniziativa dell'azienda nè ad iniziativa dell'operaio, il rapporto di lavoro stesso rimarrà sospeso a tutti gli effetti.

Nel caso di preavviso di licenziamento o di dimissioni, il lavoratore usufruirà del trattamento economico a carico dell'azienda per i casi di malattia fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso.

CHIARIMENTO A VERBALE

Per la determinazione dell'incidenza dell'utile di cottimo sulla retribuzione globale netta dei lavoratori cottimisti, si farà riferimento all'utile di cottimo degli ultimi due mesi lavorati (**intendendosi per mese lavorato almeno 40 ore di effettiva prestazione lavorativa**).

Infortuni sul lavoro e malattie professionali

Sostituito per il personale operaio con:

"Si richiamano le disposizioni di legge circa gli obblighi assicurativi, previdenziali, di assistenza e soccorso e comunque per quanto non previsto dal presente articolo.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dall'operaio al proprio superiore diretto, perché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

Quando l'infortunio accade all'operaio comandato al lavoro fuori stabilimento o cava, la denuncia verrà stesa al più vicino posto di soccorso, procurando le dovute testimonianze.

Nel caso di assenza per malattia professionale, l'operaio dovrà attenersi alle disposizioni dell'art. 68 **del Ccnl per l'industria dei materiali lapidei**.

All'operaio sarà conservato il posto per un periodo pari a quello durante il quale percepisce l'indennità di inabilità temporanea prevista dalla legge.

L'operaio infortunato ha diritto, a termini di legge, all'intera retribuzione per la giornata nella quale abbandona il lavoro.

Inoltre agli operai assenti dal lavoro per infortunio o malattia professionale, le aziende corrisponderanno un'integrazione di quanto il lavoratore percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento dell'intera retribuzione globale netta di fatto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse normalmente lavorato, per un periodo massimo di assenza dal lavoro di dodici mesi, operando a tal fine i relativi conguagli al termine del periodo in parola.

Ove richiesto saranno erogati proporzionali acconti.

Il trattamento di cui sopra non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o, comunque, derivanti da norme generali in atto o future con conseguente assorbimento fino a concorrenza.

L'integrazione di cui trattasi verrà erogata soltanto in quanto l'infortunio sul lavoro o la malattia professionale sarà stato riconosciuto dall'INAIL.

Qualora per postumi invalidanti, l'operaio non sia in grado di assolvere le mansioni precedentemente svolte, sarà possibilmente adibito a mansioni più adatte alla nuova capacità lavorativa, compatibilmente con le necessità dell'azienda.

L'assenza per infortunio sul lavoro o per malattia professionale, nei limiti della conservazione del posto, non interrompe l'anzianità a tutti gli effetti (tredicesima mensilità, ferie, ecc.).

I ratei della tredicesima mensilità corrisposti dall'Istituto assicuratore saranno considerati utili ai fini del raggiungimento delle misure del trattamento economico di cui al presente articolo. Pertanto dalla tredicesima mensilità di cui all'art. 73 del C.c.n.l. industria materiali lapidei non saranno effettuate detrazioni per i periodi di assenza dal lavoro per infortunio o malattia professionale.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro corrisponderà all'operaio, oltre all'indennità di anzianità l'indennità sostitutiva del preavviso; ove, invece, il rapporto non sia risolto né ad iniziativa dell'azienda, né ad iniziativa dell'operaio, il rapporto di lavoro stesso rimarrà sospeso.

CHIARIMENTO A VERBALE

Per la determinazione dell'incidenza dell'utile di cottimo sulla retribuzione globale netta dei lavoratori cottimisti, si farà riferimento all'utile di cottimo degli ultimi due mesi lavorati (**intendendosi per mese lavorato almeno 40 ore di effettiva prestazione lavorativa**).

Anticipazioni indennità infortunio

Sostituto per il personale operaio con:

"L'azienda, nel caso in cui il lavoratore si infortuni corrisponderà sotto forma di anticipo, il 100% di quanto al lavoratore stesso spetta dall'Istituto competente a titolo d'indennità di infortunio.

Tale disponibilità è comunque subordinata al verificarsi, inscindibilmente, di tutte le seguenti condizioni:

- rilascio da parte di tutti i lavoratori operai di deleghe individuali, redatte per l'INAIL secondo le modalità che saranno indicate dall'Istituto stesso, che autorizzino il citato Ente a corrispondere direttamente all'azienda le somme spettanti ai suddetti lavoratori a titolo di indennità di infortunio;

- esenzione dall'assoggettamento a contributi previdenziali di quanto anticipato dall'azienda per conto dell'Istituto previdenziale;
- impegno da parte dell'Istituto previdenziale a versare all'azienda l'ammontare delle indennità a loro carico per tutti i casi per i quali sia già intervenuta la chiusura della pratica, con contestuale garanzia di rimborso delle somme in parola entro e non oltre novanta giorni dalla chiusura della pratica stessa.

Resta comunque inteso che, ove si verificano le condizioni di cui sopra, l'inizio delle suddette anticipazioni è subordinata al perfezionamento formale degli accordi con l'Istituto previdenziale, nonché ai tempi tecnici occorrenti all'azienda per il rifacimento dei programmi di elaborazione e all'Istituto previdenziale per l'attuazione della nuova procedura.

Nel caso si dia corso all'anticipazione, l'azienda si rivarrà nei confronti del lavoratore delle quote anticipate per conto dell'Istituto sopra citato, qualora le erogazioni da parte dell'Istituto stesso vengano a mancare per qualsiasi motivo per inadempienza del lavoratore medesimo.

Resta chiarito tra le parti che, ove le indennità erogate dall'Istituto assicuratore INAIL risultassero superiori a quanto i lavoratori infortunati avrebbero percepito nel periodo di assenza, ai lavoratori interessati saranno restituiti dalle aziende gli importi come sopra eccedenti, una volta che l'Istituto stesso avrà operato i relativi rimborsi.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti s'impegnano, anche nell'ambito della legge n. 833/1978, ad operare congiuntamente nelle sedi competenti al fine di individuare soluzioni che permettano alle aziende di conguagliare le somme anticipate dalle stesse ai lavoratori in caso di infortuni, con quelle di competenza dell'Istituto preposto all'assistenza infortunistica".

Ferie

Sostituito per il personale operaio con:

"Il lavoratore ha diritto per ogni anno di servizio ad un periodo di ferie nella misura di quattro settimane.

In caso di ferie frazionate, cinque giorni lavorativi goduti come ferie equivalgono ad una settimana.

L'epoca delle ferie sarà stabilita tenendo conto del desiderio dei lavoratori compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda, fermo restando il godimento di un periodo di ferie collettivo di 14 giorni di calendario (80 ore), nel mese di agosto.

La retribuzione delle ferie, erogata nel periodo di paga del mese di godimento, verrà calcolata coi criteri di cui alla successiva parte II, punto 3) del presente Contratto integrativo provinciale.

In caso di ferie collettive o di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore che non ha maturato il diritto alle ferie spetterà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestato presso l'azienda.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'eventuale frazione di mese superiore a 15 (quindici) giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

Le festività di cui ai punti b), c) e d) di cui al **Ccnl 13 maggio 2004** art. 16 "parte prima - norme comuni" non sono computabili come ferie, tuttavia tali festività potranno essere retribuite a parte senza dar luogo al prolungamento del periodo feriale.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Il periodo feriale avrà normalmente carattere continuativo e la retribuzione relativa potrà essere effettuata in via anticipata.

Non è ammessa la rinuncia, sia tacita che esplicita, al godimento delle ferie le quali devono essere comunque fruito entro l'anno solare. Tuttavia, se per inderogabili esigenze aziendali od a causa di giustificato impedimento il lavoratore non potesse fruire in tutto od in parte del periodo feriale, dovrà percepire l'indennità sostitutiva delle ferie non godute pari alla relativa retribuzione, e in tale ipotesi ogni settimana di ferie corrisponde a 40/174 della retribuzione mensile".

DICHIARAZIONE A VERBALE

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei Paesi d'origine dei lavoratori stranieri di Paesi non aderenti all'U.E., le aziende accoglieranno, salve diverse esigenze tecnico-organizzative le richieste, in tal senso motivate, dei singoli lavoratori di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo delle ferie e dei permessi retribuiti previsti dal vigente contratto.

CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti concordano che per quanto attiene la determinazione della quantità maturate nell'anno di riferimento, le stesse non maturano durante i periodi di sospensione dal lavoro a zero ore settimanali, con ammissione al trattamento di cassa integrazione guadagni.

Tredicesima mensilità (ex gratifica natalizia)

Sostituito per il personale operaio con:

"La 13^a mensilità viene ragguagliata ad una mensilità della retribuzione del lavoratore (secondo la mensilizzazione del C.c.n.l.) utilizzando i criteri di cui alla parte II, punto 3) del presente Contratto integrativo provinciale.

La 13^a mensilità verrà erogata entro il 20 del mese di dicembre.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi di tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di servizio presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 (quindici) giorni va considerata, a questi effetti, come mese intero".

CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti concordano che nei periodi nei quali la tredicesima mensilità non matura per intero, vale a dire durante il periodo di C.I.G. le aziende fermo restando le quote rimborsate dall'INPS nell'ipotesi di capienza nel massimale, effettueranno la determinazione delle quote relative ai periodi di assenza. A tale scopo si **adotterà** la seguente formula:

$$\frac{GN}{OSC \times 52} = TO$$

dove:

- GN = gratifica natalizia o tredicesima mensilità;
- OSC = orario settimanale contrattuale
- TO = trattenuta per ogni ora non lavorata nel corso dell'anno per CIG.

Trattamento di fine rapporto

Sostituito per il personale operaio con:

"Il trattamento di fine rapporto è regolato dalle norme della legge 29 maggio 1982, n. 297.

La retribuzione annua da prendere in considerazione ai sensi del 2. comma dell'art. 1 della suddetta legge è composta, con carattere di tassatività, dalle somme erogate a specifico titolo di:

- retribuzione minima tabellare;
- indennità di contingenza, nelle misure indicate dalla legge numero 297;
- aumenti periodici di anzianità;
- indennità di settore;
- eventuale superminimo individuale o collettivo o premi corrisposti aziendali non aventi natura occasionale;

- eventuale percentuale di maggiorazione per lavoro a turno non avente natura occasionale;
- indennità per gli addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia;
- indennità di cassa;
- indennità per lavorazioni disagiate, non aventi natura occasionale;
- provvigioni, interessenze, cottimi;
- indennità sostitutiva di mensa o di trasporto eventualmente corrisposta aziendalmente;
- tredicesima mensilità ed eventuali ulteriori mensilità o premi annui corrisposti aziendalmente, ad esclusione del premio di risultato così come regolamentato alla parte II punto 5) del presente Contratto integrativo provinciale..

Gli elementi di cui sopra saranno computati agli effetti della determinazione della quota anche nei casi di assenze dal lavoro previsti dal 3° comma dell'art. 2120 Codice Civile.

La quota annua ottenuta dividendo per 13,5 i surriportati elementi retributivi corrisposti nell'anno al lavoratore, sarà computata dall'1.1.1987 sulla base di 30/30.

Per i periodi antecedenti l'1.1.1987 e per il calcolo dell'indennità di anzianità per i lavoratori in forza al 31.5.1982 si fa rinvio alla normativa precedentemente in vigore, come richiamata dall'art. 70 del C.c.n.l. 15.6.1983".

P A R T E S E C O N D A

1) Ambiente di lavoro

Fermo restando quanto previsto dai Contratti collettivi nazionali di lavoro le parti dichiarano di considerare quale elemento di primaria importanza la situazione igienico-sanitaria ambientale del settore del porfido e di considerare privilegiata la tutela della salute e dell'ambiente di lavoro attraverso ogni opportuno intervento articolato su:

a) *Polveri*

Deve essere assicurata una costante, puntuale ed adeguata manutenzione degli impianti di depolverizzazione alle macchine e nei reparti di lavorazione, con sistemi tali da evitare la reimmersione delle polveri nei luoghi di lavoro circostanti.

a1) A tale riguardo viene ritenuta necessaria l'emanazione di una indicazione di carattere generale da parte degli Enti competenti sulle caratteristiche degli impianti, allo scopo di ottenere la necessaria depolverizzazione per un miglioramento dell'ambiente di lavoro e per una uniforme razionalizzazione degli impianti.

a2) Le parti preso atto degli interventi posti in essere per dotare l'intero settore produttivo dell'acqua necessaria alla bonifica ambientale, convengono sulla necessità di potenziare e completare il sistema idrico interessando del problema la P.A.T. e le competenti Amministrazioni comunali.

Per un razionale utilizzo dell'acqua si conviene sulla necessità di impianti organici settoriali in modo da poter raggiungere l'obiettivo di una costante bagnatura di piste e piazzali operando in modo tale che la Provincia si faccia carico della relativa realizzazione. Gli oneri relativi verranno attribuiti in base a quanto stabilito dal "Piano cave" e dai disciplinari.

a3) Le macchine di lavorazione ed i posti di lavoro saranno dotati d'acqua. Le aziende metteranno in atto tutte le soluzioni possibili al fine di ottenere una costante completa bagnatura dei piazzali di cernita e di lavorazione.

b) *Rumorosità*

Le aziende sulla base di apposite indagini uniformeranno le macchine di lavorazione al dettato del "Piano cave" e del relativo disciplinare.

c) *Ritmi di lavoro*

Al fine di contenere i fattori di rischio si è concordata una nuova struttura del sistema di cottimo con conseguente graduale, parziale "raffreddamento" del medesimo.

d) *Servizi igienico - sanitari*

Le aziende **sono tenute a predisporre**, spogliatoi attrezzati e servizi igienici dotati degli opportuni previsti accessori.

e) *Strumenti di protezione*

Ogni lavoratore sarà dotato di calzature antinfortunistiche, di guanti, occhiali, cuffie o tamponi, ogni qualvolta si renda necessario in relazione alla normale usura degli strumenti suddetti.

In considerazione di quanto sopra vengono determinati i regolamenti di attuazione della Commissione paritetica per i problemi salute e ambiente - all. A) - e della Commissione paritetica problematiche di settore - all. B) - che fanno parte integrante del presente protocollo.

2) Contratto di inserimento

La disciplina del contratto di inserimento di seguito regolamentata si applica alle sole aziende aderenti alle Associazioni datoriali firmatarie.

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.

In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del D. Lgs. n. 276/2003 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del D. Lgs. n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del D. Lgs. n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.

Il contratto di inserimento verrà stipulato in forma scritta ed in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.

I lavoratori operai saranno tutti inquadrati alla categoria F.

Nel contratto dovranno essere indicati:

- la durata che dovrà essere pari a 12 (dodici) mesi;

- l'eventuale periodo di prova, determinato ai sensi dell'art. 54 parte seconda norme operai del vigente CCPL 13 maggio 2004, con riferimento alla categoria F determinato in **40 ore** di effettiva prestazione lavorativa;
- l'orario di lavoro, sarà determinato in base al presente Ccpl ed individuata sia in caso di contratto a tempo pieno che in caso di contratto a tempo parziale.

L'azienda provvederà affinché ogni lavoratore riceva una formazione teorica di 16 ore, che sia sufficiente ed adeguata prioritariamente sulle nozioni di prevenzione antinfortunistica con riferimento al posto di lavoro ed alla mansione **dandone successiva comunicazione alla Commissione paritetica.**

La formazione potrà essere effettuata per il tramite delle Commissioni paritetiche (A e B problemi salute ambiente e di settore) del Ccpl.

Ai lavoratori con contratto di inserimento verrà applicato il trattamento di malattia e/o infortunio non sul lavoro così come di seguito regolamentato:

- *Conservazione del posto*

I lavoratori con contratto di inserimento non in prova avranno diritto alla conservazione del posto per un massimo di **80 (ottanta)** giorni di calendario. Ove il lavoratore si ammali più volte nel corso della durata del contratto, i relativi periodi di assenza sono cumulabili agli effetti del raggiungimento del termine massimo dei **80 (ottanta)** giorni.

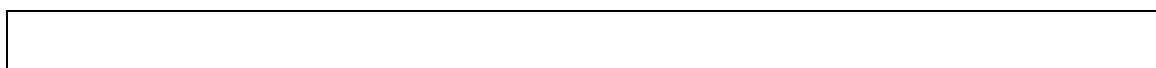
Superato il termine massimo di conservazione del posto risultante dalla norma precedente, qualora il lavoratore non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o dell'infortunio non sul lavoro o dei suoi postumi, l'azienda potrà risolvere il rapporto corrispondendo la liquidazione delle indennità relative, come in caso di licenziamento.

L'azienda, in caso di malattia, perdurando la stessa oltre i **80 (ottanta)** giorni di calendario, potrà risolvere il rapporto di lavoro in qualsiasi momento.

Il lavoratore che, al termine del periodo di malattia, non si presenti al lavoro sarà considerato assente ingiustificato.

- *Trattamento economico*

Si applica per i lavoratori con contratto di inserimento **il trattamento previsto dall'articolo intitolato "malattia" della prima parte del vigente Ccpl.**



PROGETTO INDIVIDUALE DI INSERIMENTO

Allegato al contratto di inserimento del ai sensi dell'art. 54 D. Lgs. 10 settembre 2003 n. 276

Nominativo _____ del _____ lavoratore

nato a _____ il _____

residente in _____ cod. fisc. _____

Attuale condizione: (*barrare*)

- soggetto di età compresa tra i 18 ed i 29 anni;
- disoccupato di lunga durata da 29 a 32 anni;
- lavoratore con più di 50 anni di età, privo di un posto di lavoro;
- lavoratore che desidera riprendere un'attività lavorativa e che non ha lavorato per almeno due anni;
- donna (senza vincoli di età) residente in area geografica con tasso di occupazione femminile inferiore almeno del 20% rispetto a quello maschile o che supera del 10% quello maschile

Azienda datrice di lavoro

Sede dell'inserimento (Stabilimento/reparto/ufficio)

Periodo di inserimento n. mesi 12 (dodici) dal _____ al _____

Infortuni sul lavoro INAIL posizione n. _____

Matricola n. _____

Obiettivi e modalità dell'inserimento: (*descrizione del progetto, evidenziando le attività e le operazioni svolte dal lavoratore, indicando l'area aziendale, l'ufficio od il reparto in cui lo stesso sarà impegnato. Indicazione dell'eventuale formazione impartita, indicando le ore ad essa dedicate e le modalità di svolgimento della stessa*).

—

—

Previsione di trasferta all'estero:

sì no

(Data)

(Firma per presa visione ed accettazione del lavoratore inserendo)

(Firma per l'azienda)

3) Trattamento economico di alcuni istituti

Il trattamento economico dei vari istituti, rinviato al presente punto dell'accordo, viene calcolato sui seguenti elementi: minimo tabellare, indennità di contingenza, aumenti periodici di anzianità ed indennità di settore, escludendo perciò ogni altro elemento retributivo, ivi compresa l'incidenza dell'utile di cottimo.

La determinazione delle tariffe di cottimo ed i relativi importi sono già comprensivi dell'incidenza dell'utile di cottimo su ogni e qualsiasi istituto retributivo a carattere ultramensile (13^a mensilità ecc.): per tale motivo detti istituti verranno corrisposti escludendo dal computo qualunque diretta od indiretta incidenza degli utili di cottimo.

4) Indennità di settore

Il valore dell' "indennità di settore" è determinato per categoria nell'importo mensile lordo sotto indicato:

Categoria	dall'1.1.1995
C	€ 362,42 mensili lorde
D	€ 340,86 mensili lorde
E	€ 313,95 mensili lorde
F	€ 271,47 mensili lorde

5) Premio di risultato

In applicazione di quanto previsto dal vigente CCNL industria dei materiali lapidei nella parte "procedura di rinnovo degli accordi di secondo livello" e dell'art. 22 "Premio di risultato", in armonia con il Protocollo sulla politica dei redditi del 23 luglio 1993 tra Governo, Organizzazioni sindacali e Confindustria, si conviene di istituire una retribuzione variabile legata a fattori di produttività ed efficienza con le modalità e nei termini di seguito pattuiti.

Per il personale operaio i miglioramenti economici si realizzeranno pertanto attraverso un elemento economico di comparto variabile – Premio di risultato (**per comparto si intende l'intero settore**).

Le erogazioni economiche derivanti dalla regolamentazione avranno caratteristiche proprie e diverse dagli elementi della corrente retribuzione in funzione del loro collegamento ai parametri che verranno presi a riferimento ed in diretta connessione alla validità dei risultati conseguiti.

Viene stabilita l'erogazione al personale con qualifica di operaio a far data dall'anno 2005 dell'elemento economico di comparto variabile, subordinata al favorevole andamento del settore del porfido e dei suoi risultati nel territorio della provincia di Trento in termini di produttività, redditività ed occupazione.

Gli indicatori presi a riferimento **per il calcolo dell'Elemento Economico di Comparto** sono **i seguenti**:

1. **andamento** del settore del porfido e risultati economici conseguiti;
2. **rendimento** calcolato **in** rapporto **all'incremento delle** ore lavorate riferito al numero di lavoratori **e** di aziende presenti nell'anno di riferimento;
3. **produttività** calcolata sulla base della produzione media del **cottimista** rispetto all'anno di riferimento ed al mantenimento della qualità

I tre **indicatori** individuati sono indipendenti l'uno dall'altro ai fini dell'erogazione **dell'E.E.C.** ed hanno un peso sul valore complessivo ripartito, rispettivamente nella misura del 20% (**andamento**), del 30% (**rendimento**) e del 50% (**produttività**) per ogni parametro.

Gli **obiettivi** da raggiungere nell'arco di vigenza del contratto riferiti **agli indicatori** ai parametri di cui sopra sono determinati dalla Commissione paritetica sulla base del favorevole andamento del settore, dei risultati di produttività, **dei dati occupazionali**, oltre che dal raggiungimento e dal mantenimento di standard di qualità definiti attraverso un apposito disciplinare.

Subordinatamente al raggiungimento **del 100%** degli obiettivi, **così come determinati negli allegati**, l'E.E.C. avrà il seguente andamento complessivo.

anno 2005 € 600,00 lordi erogati in giugno e riferiti al periodo 1.1 – 31.12.2004;
anno 2006 € 800,00 lordi erogati in giugno e riferiti al periodo 1.1 – 31.12.2005;
anno 2007 € 1.000,00 lordi erogati in giugno e riferiti al periodo 1.1 – 31.12.2006;

In relazione all'introduzione di tecnologia a livello di comparto, per quanto concerne la fase di cernita, al solo personale addetto alla prima lavorazione (cernita, sfaldatura e palettizzazione), verrà corrisposto individualmente ai soli operatori di cui trattasi l'elemento economico di comparto, maggiorato del 5%, fermo restando i criteri di calcolo.

L' E.E.C. determinato con riferimento agli **indicatori di cui sopra** verrà erogato **con** la retribuzione relativa al mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento.

Per anno di riferimento si intende il periodo dell'anno solare, vale a dire dal 1° gennaio al 31 dicembre.

Per i contratti di lavoro part-time, fermo restando i termini del precedente capoverso l'E.E.C. sarà riproporzionato rispetto all'orario di lavoro effettuato.

Per coloro che **cessano il rapporto di lavoro entro il mese di giugno** dell'anno **successivo a quello di maturazione del premio** l'E.E.C. verrà corrisposto **pro quota, pari a tanti dodicesimi per anno solare calcolato sul valore dell'anno di riferimento.**

Al personale che cessa il rapporto di lavoro durante l'anno di maturazione del premio l'E.E.C. sarà corrisposto nel mese di giugno dell'anno successivo a quello di riferimento, in base ai dodicesimi maturati.

Per chi viene assunto in corso d'anno a tempo indeterminato ed è in forza alla data di erogazione verrà calcolato l'E.E.C. pro quota, pari a tanti dodicesimi per anno solare.

L'E.E.C. non determinerà nessun riflesso su qualsiasi altro elemento attuale e futuro della retribuzione, su maggiorazioni, istituti differiti, ivi compreso il TFR.

La Commissione paritetica analizzerà i dati per la determinazione dell'E.E.C. entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello di riferimento per verificare il raggiungimento degli obiettivi e definire l'erogazione dell'E.E.C..

Le parti stabiliscono incontri con cadenza di norma trimestrale finalizzati all'aggiornamento ed all'illustrazione dei dati utili per la verifica dell'andamento necessario alla determinazione dell'E.E.C. con cadenza, di norma, trimestrale.

Le parti dichiarano che è stato loro preciso intendimento uniformarsi nell'individuazione dei presupposti, delle condizioni e della natura dell'erogazione denominata elemento economico di comparto, alle condizioni previste dal Protocollo 23 luglio 1993 citato, che danno diritto all'esenzione contributiva nei modi e nelle forme definite dalla legge.

DICHIARAZIONE A VERBALE

Qualora intervenissero trasformazioni o variazioni significative dovute a nuovi sistemi di lavorazioni, le parti si ritroveranno per ridefinire l'indicatore della produttività.

6) Trasporti

Le parti convengono che le aziende nell'ambito delle loro esigenze organizzative e tecnico-produttive opereranno al fine di attuare in proprio il trasporto dei lavoratori. Nel caso in cui non sia possibile attuare il servizio di trasporto con mezzi messi a disposizione dall'azienda, viene stabilita un'indennità fissa giornaliera nelle seguenti misure, in relazione alla distanza tra l'abitazione del lavoratore ed il luogo di lavoro, con decorrenza dall'1.1.1988:

da 2 a 10 Km.:	€ 1,03 lordi;
da 10 a 20 Km.:	€ 1,55 lordi;
oltre 20 Km.:	€ 2,32 lordi.

7) Mensa

Al fine di garantire ai lavoratori idonee condizioni ambientali e sociali di lavoro è confermata la fruizione del servizio mensa.

Il costo del pasto di mezzogiorno fruito presso le mense interaziendali del settore del porfido, verrà ripartito per l'80% del costo a carico del datore di lavoro ed il 20% a carico del lavoratore.

Le percentuali si riferiscono al costo del pasto praticato dalla gestione della mensa interaziendale.

L'indennità sostitutiva di mensa è pari a € 1,03 (un euro e tre centesimi) giornalieri. L'indennità verrà corrisposta al personale che non fruirà del servizio mensa.

Il trattamento di cui sopra compete solo ai lavoratori che abbiano prestato almeno quattro ore di lavoro nella giornata.

8) Premio di presenza

Il premio di presenza corrisposto al personale con qualifica di operaio è pari a € 6,71 (sei euro e settantuno centesimi) giornalieri.

Il premio sarà conteggiato a fronte di una presenza sul posto di lavoro per l'intero orario giornaliero di 8 (otto) ore.

Ai fini del raggiungimento del normale orario di presenza di cui sopra, saranno ritenute utili oltre alle ore di effettivo lavoro, le ore non prestate per le seguenti cause:

- le assemblee sindacali retribuite;
- le riduzioni d'orario per effetto di condizioni atmosferiche avverse, purché il dipendente sia presente in azienda almeno 3 (tre) ore nell'arco della giornata;
- la riduzione contrattuale dell'orario di lavoro;
- visita medica aziendale;
- corsi di formazione aziendale.

Il premio di presenza non dovrà essere computato su alcun altro istituto contrattuale.

Il premio di presenza così come erogato sarà assorbito fino a concorrenza da eventuali istituti similari che dovessero essere stabiliti da norme di contratto a carattere nazionale, provinciale ed aziendale.

9) I lavoratori dipendenti di aziende del settore porfido, con il loro consenso, potranno svolgere la prestazione fuori sede, per l'esecuzione di opere di rettifica ed adattamento del materiale/pietra fornito.

Il periodo massimo di lavoro fuori sede sarà pari a 20 giornate di oggettiva prestazione annua (160 ore), con non più di 10 giornate (80 ore) consecutive.

10) Il presente accordo assolve il rinnovo del Contratto provinciale di lavoro 26 novembre 1998.

Il presente accordo inoltre, a decorrere dal 10 aprile 1992, sostituisce interamente gli accordi sindacali "interaziendali" 28 maggio 1979 e 5 dicembre 1983 in quanto trasferiti e/o ridistribuiti nel presente accordo.

Devono intendersi altresì decadute tutte le clausole di precedenti contratti integrativi provinciali ed "interaziendali", non recepite nel presente accordo.

- 11)** Le Organizzazioni sindacali stipulanti si impegnano nel periodo di vigenza del presente Contratto a non presentare richieste di carattere economico a livello aziendale o per gruppi di aziende, riconoscendo che la stipulazione del presente accordo provinciale, in aggiunta ai C.c.n.l. è sostitutiva di qualsiasi altro livello di contrattazione.

Conseguentemente le parti si danno atto dell'esistenza dei soli livelli di contrattazione nazionale e integrativa provinciale nei modi e nei termini per quest'ultima previsti.

12) Decorrenza e durata

Il presente accordo, valido su tutto il territorio della provincia di Trento, decorre dal **30 luglio 2004** e avrà validità sino al **31 luglio 2008**.

- 13)** Vengono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente esistenti a livello aziendale.

Letto, confermato e sottoscritto.

A)

REGOLAMENTO DELLA COMMISSIONE PARITETICA (PROBLEMI SALUTE E AMBIENTE)

Art. 1

La Commissione paritetica permanente del Settore porfido è formata da otto componenti così designati:

- * 4 nominati dalle Associazioni datoriali;
- * 4 nominati dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del C.C.P.L. settore porfido, maggiormente rappresentative.

I componenti della Commissione durano in carica 3 anni e possono essere riconfermati.

E' però data facoltà alle rispettive Organizzazioni di provvedere alla loro sostituzione anche prima dello scadere del mandato

In ogni caso decadono dalla carica i componenti della Commissione che, senza giustificato motivo, per 3 volte consecutive non partecipano alle riunioni convocate dall'Ufficio di Presidenza.

I componenti della Commissione nominati in sostituzione di quelli eventualmente cessati, per qualunque causa, prima della scadenza del mandato, restano in carica fino a quando Vi sarebbero rimasti i componenti che hanno sostituito.

L'Ufficio di Presidenza, costituito dal Presidente e dal Vice Presidente all'interno della Commissione avrà la stessa durata e procedura sostitutiva dei componenti della Commissione.

L'incarico di Presidente e Vice Presidente sarà designato, uno dalle Associazioni datoriali e uno dalle Associazioni Sindacali dei lavoratori firmatarie.

La carica di Presidente e di Vice Presidente si avvicenderà di norma ogni 3 anni dalle Organizzazioni datoriali a quelle dei lavoratori.

Tutte le cariche sono gratuite.

Art. 2

La Commissione è convocata congiuntamente dal Presidente e dal Vice Presidente. Essa si riunisce di norma una volta al mese o ogni qualvolta sia richiesto almeno da quattro componenti della Commissione.

La convocazione è fatta a cura dell'Ufficio di Presidenza che predispone l'ordine del giorno, da inviarsi almeno otto giorni prima della riunione, ovvero, in caso d'urgenza, mediante tempestivo preavviso telefonico.

Art. 3

Per la validità delle riunioni della Commissione e delle deliberazioni relative, è necessaria la presenza di almeno la metà più uno dei componenti.

Ciascun componente ha diritto ad un voto.

Le deliberazioni sono assunte con il voto favorevole della maggioranza dei componenti la Commissione.

Delle riunioni si redige verbale da sottoscrivere dai componenti la Commissione presenti alla seduta validamente costituita.

Art. 4

La Commissione, oltre alla verifica dell'attuazione di quanto previsto dal punto 1. parte seconda del C.C.P.L., ha per scopo lo studio dei problemi generali e specifici inerenti la prevenzione delle malattie professionali, degli infortuni l'igiene del lavoro e in genere al miglioramento dell'ambiente di lavoro, formulando proposte e suggerimenti e promuovendo idonee iniziative.

A tal fine la Commissione:

- a) si avvale della collaborazione degli organi competenti in materia ed inoltre di Enti, Istituti e tecnici specializzati;
- b) suggerisce l'adozione di iniziative dirette:
 - alla diffusione anche nei luoghi di lavoro di materiale di propaganda atto alla sensibilizzazione della prevenzione delle malattie professionali e alla normativa antinfortunistica;

- allo svolgimento di corsi di prevenzione per le persone preposte all'attuazione della normativa delle malattie professionali ed antinfortunistiche (riguardanti i preposti cui al T.U. e agli artt. 9 e 19 legge n. 300).
- c) si avvale delle segnalazioni riguardanti i problemi della sicurezza, dell'igiene e delle condizioni ambientali nei posti di lavoro, che potranno essere effettuate da ciascuna delle Organizzazioni rappresentate nella Commissione.
- d) esercita, con le procedure di cui all'art. 6, un'attività di consulenza nei luoghi di lavoro per il rispetto delle norme di legge, sull'igiene del lavoro nonché sulle condizioni ambientali in genere, avvalendosi allo scopo di tecnici professionalmente ed ufficialmente qualificati.

Art. 5

La Commissione provvede a definire i programmi per il perseguimento degli scopi istituzionali previsti dall'art. 4.

La Commissione avrà sede e segreteria presso l'E.S.PO. **Scarl** di Albiano, via S. Antonio n. **36**.

Art. 6

L'attività di consulenza di cui all'art. 4 è disciplinata come segue.

La Commissione nei termini dell'art. 3, ove dalle segnalazioni portate dai componenti e previo esame all'interno della Commissione emergano fondati motivi per ritenere che nel caso di specie non sia data integrale o corretta attuazione alle norme di legge e contrattuali vigenti, da parte di imprese e/o lavoratori, dispone l'effettuazione di una visita, da parte dei tecnici specializzati incaricati dalla Commissione medesima, nell'azienda o nello stabilimento oggetto della segnalazione.

Il tecnico ha il compito di fornire chiarimenti e consigli al rappresentante dell'impresa ed ai lavoratori nonché di suggerire immediatamente, di regola per iscritto, le misure ritenute più opportune e di relazionare successivamente alla Commissione sull'esito della visita.

Sulla base della relazione del tecnico che ha eseguito la visita, la Commissione provvede ad inviare ai titolari o legali rappresentanti delle imprese alle quali fanno capo le aziende o gli stabilimenti visitati e/o ai lavoratori interessati una lettera dalla quale risulti l'elenco delle principali norme concernenti la sicurezza, l'igiene dell'ambiente di lavoro in tutto o in parte richiamate dalla relazione tecnica e le misure suggerite. La Commissione si riserva, compatibilmente ai suggerimenti forniti dal tecnico, una seconda visita allo scopo di verificare l'evoluzione della situazione.

Ove la seconda visita determini il permanere, a detta della Commissione, dei problemi inizialmente evidenziati, le Organizzazioni rappresentate nella Commissione assumeranno le iniziative ritenute più opportune.

Le procedure di cui sopra non esonerano, ovviamente, le imprese o i lavoratori da eventuali loro responsabilità penali, nè le esimono dal dare applicazione alle disposizioni o prescrizioni che fossero ad esse impartite dai competenti Organi ispettivi o di controllo previsti dalla legge.

Art. 7

I componenti della Commissione e ogni altra persona che partecipi alle riunioni della Commissione medesima sono tenuti a rispettare il segreto d'ufficio sulle pratiche che vengono trattate nel corso delle riunioni suddette.

Art. 8

La copertura degli oneri relativi al funzionamento della Commissione è a carico delle imprese, e sarà pari allo 0,20% del salario mensile degli addetti al settore calcolata sulla paga sindacale **della categoria di appartenenza del lavoratore di cui al punto 3 parte II del presente CCPL.**

Il conteggio sarà articolato su 12 mesi di retribuzione con versamenti trimestrali - marzo, giugno, settembre, dicembre - da effettuarsi sul conto corrente n. **05/700268** presso la Cassa rurale **di Lavis Valle di Cembra, filiale** di Albiano intestato alla Commissione in parola.

Art. 9

Qualsiasi controversia inerente all'interpretazione e all'applicazione del presente Regolamento è deferita all'esame delle Associazioni territoriali firmatarie del presente contratto.

B)

REGOLAMENTO DELLA COMMISSIONE PARITETICA (PROBLEMATICHE DI SETTORE)

Art. 1

La Commissione per le problematiche del settore porfido è formata da otto componenti così designati:

- * **4** nominati dalle Associazioni datoriali;
- * **4** nominati dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del C.C.P.L settore porfido, maggiormente rappresentative.

I componenti della Commissione durano in carica 3 anni e possono essere riconfermati.

E' però data facoltà alle rispettive Organizzazioni di provvedere alla loro sostituzione anche prima dello scadere del mandato.

In ogni caso decadono dalla carica i componenti della Commissione che, senza giustificato motivo, per 3 volte consecutive non partecipano alle riunioni convocate dall'Ufficio di Presidenza.

I componenti della Commissione nominati in sostituzione di quelli eventualmente cessati, per qualunque causa, prima della scadenza del mandato, restano in carica fino a quando Vi sarebbero rimasti i componenti che hanno sostituito.

L'Ufficio di Presidenza, costituito dal Presidente e dal Vice Presidente all'interno della Commissione avrà la stessa durata e procedura sostitutiva dei componenti della Commissione.

L'incarico di Presidente e Vice Presidente sarà designato, uno dalle Associazioni datoriali e uno dalle Associazioni Sindacali dei lavoratori firmatarie.

La carica di Presidente e di Vice Presidente si avvicenderà ogni 3 anni dalle Organizzazioni datoriali a quelle dei lavoratori.

Tutte le cariche sono gratuite.

Art. 2

La Commissione è convocata congiuntamente dal Presidente e dal Vice Presidente. Essa si riunisce di norma una volta al mese o ogni qualvolta sia richiesto almeno da quattro componenti della Commissione.

La convocazione è fatta a cura dell'Ufficio di Presidenza che predispone l'ordine del giorno, da inviarsi almeno otto giorni prima della riunione, ovvero, in caso d'urgenza, mediante tempestivo preavviso telefonico.

Art. 3

Per la validità delle riunioni della Commissione e delle deliberazioni relative, è necessaria la presenza di almeno la metà più uno dei componenti.

Ciascun componente ha diritto ad un voto.

Le deliberazioni sono assunte con il voto favorevole della maggioranza dei componenti la Commissione.

Delle riunioni si redige verbale da sottoscrivere dai componenti la Commissione presenti alla seduta validamente costituita.

Art. 4

La Commissione ha quale scopo della propria attività quanto segue:

- verifica dei risultati del progetto cava tipo e della razionalizzazione del ciclo produttivo del settore;
- accesso ai corsi professionali per extra comunitari, contratti di formazione e lavoro, per aggiornamento e riqualificazione, degli addetti al settore per l'antifortunistica con lo studio in particolare di ricerca dei materiali;
- studio ed esame di sistemi organizzativi per la normalizzazione ed omogeneizzazione dell'orario di lavoro nel corso dell'anno compreso il periodo invernale.

Per quanto sopra la Commissione si avvale della collaborazione degli organi competenti in materia ed inoltre di Enti, Istituti e tecnici specializzati dalla stessa ritenuti idonei.

Art. 5

La Commissione provvede a definire i programmi per il perseguimento degli scopi istituzionali previsti dall'art. 4.

La Commissione avrà sede e segreteria presso l'E.S.PO **Scarl** di Albiano, via S. Antonio n. 19.

Art. 6

I componenti della Commissione e ogni altra persona che partecipi alle riunioni della Commissione medesima sono tenuti a rispettare il segreto d'ufficio sulle pratiche che vengono trattate nel corso delle riunioni suddette.

Art. 7

Al fine di permettere il finanziamento per la gestione della Commissione viene predisposto un programma previsionale di interventi e finanziario da approntare entro il 30 settembre di ogni anno, in cui vengono evidenziate le relative spese e le eventuali entrate. Tali oneri verranno quantificati annualmente dalla Commissione e comunicati tramite la segreteria alle aziende. Le imprese sulla base di tale piano provvederanno alla copertura degli oneri con versamento sul c/c appositamente costituito.

Art. 8

Qualsiasi controversia inerente all'interpretazione e all'applicazione del presente Regolamento è deferita all'esame delle Associazioni territoriali firmatarie del presente Contratto.

Fondo di Solidarietà

A far data 1° giugno 2005 viene istituito un Fondo di Solidarietà, a favore dei lavoratori per i quali sia intervenuta una risoluzione del rapporto di lavoro e l'impossibilità oggettiva di ricollocazione nel settore, in quanto dichiarati non idonei allo svolgimento della mansione specifica, in applicazione dell'art. 5, della Legge n. 300/1970 e le aziende non abbiano avuto la possibilità di adibirli ad una mansione alternativa, equivalente e compatibile con lo stato di salute.

Il Fondo di Solidarietà, soggetto ad apposito Regolamento che sarà predisposto da parte della Commissione paritetica del settore porfido entro il mese di settembre 2005, sarà operativo dall'anno 2006.

Il Fondo di Solidarietà verrà alimentato dai lavoratori del settore con un contributo pari allo 0,10% della paga sindacale mensile della categoria di appartenenza, calcolato per 12 mensilità e dalle imprese, con un contributo prelevato dalla quota già a loro carico, di cui

all'art. 8 del Regolamento della Commissione Paritetica (Problemi salute ed ambiente) del presente contratto.

Tali quote confluiranno su un conto corrente specifico denominato "Fondo di solidarietà", gestito dalla Commissione Paritetica.

In base ai risultati di adesione ottenuti nel 2005 e della liquidità disponibile al 31 dicembre 2005 il Fondo, nei termini indicati dal Regolamento e fine ad esaurimento della disponibilità, provvederà ad individuare per gli aventi diritto una somma forfettaria una tantum calcolata in relazione all'anzianità di permanenza nel settore ed ai versamenti individuali al Fondo.

Entro il mese di marzo dell'anno 2006, le parti verificheranno l'andamento del Fondo dal punto di vista economico e normativo per accertarne l'effettiva autonomia gestionale necessaria al mantenimento di tale istituto.

Il Fondo sarà gestito dalla Commissione Paritetica fin dalla fase di costituzione.

TABELLA A) - COEFFICIENTI

Comparto lavorazione ed estrazione: coefficienti da valere per i singoli prodotti			
Cubetti a macchina esclusi 4/6			1,0000
Cubetti a macchina 4/6			1,03035
Cubetti a mano			1,7500
Cubetti a macchina misure fisse			1,1800
Binderi a mano			1,1666
Bugnato a mano			2,9166
Piastrelle a macchina con imbancatura			1,5217
Piastrelle a macchina senza imbancatura			1,0937
Piastrelle a mano con imbancatura			2,3333
Piastrelle a mano senza imbancatura			2,0588
Piastrelle a macchina imbancate a file distinte per misura			1,3400
Piastrelle a macchina con imbancatura misure fisse			1,7956
Piastrelle a macchina senza imbancatura misure fisse			1,2906
Piastrelle a macchina imbancate a file distinte per misure fisse			1,5812
Cordoni da			1,4462
Cordoni da			1,5151
Cordoni da			1,5765
Cordoni da			1,6431
Cordoni da			1,7676
Cordoni da			2,0231
Cordoni da			2,5000
Materiali tranciati - Binderi			0,8750
Gradini da			0,7772
Gradini da			0,7772
Gradini da			0,7772
Gradini da			0,7772
Gradini da			0,7772
Gradini da			0,7772
Cordolo a spacco da			0,3108
Cordolo a spacco da			0,3108
Cordolo a spacco da			0,3108
	S. Mauro - Lases Albiano - M. Gorsa	Fornace Pianacci	Albiano Montegaggio
Lastrame	0,3238	0,2797	0,3238

Sassi grezzi da cubetto, da binderi e bugnato	0,1970	0,2078	0,1970
Gigante su palette	0,4275	0,3901	0,4275
Lastrame su palette	0,4068	0,3627	0,4068
Lastrame sottile su palette	0,5463	0,4922	0,5463
Lastre da sega su palette	0,6140	0,5699	0,6140
Gigantino su palette	0,4068	0,3627	0,4068