

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 15 luglio 2022 in Carrara, presso Confindustria di Livorno Massa Carrara sede territoriale di Carrara, si sono riuniti

Confindustria Livorno Massa Carrara, rappresentata dal Dott. Matteo Venturi e dal Sig. Fabrizio Santucci, assistiti dal Dott. Massimo Bani e dalla Dott.ssa Annalia Biso

e

la FENEAL-UIL TOSCANA, rappresentata dal responsabile Area Massa Carrara Sig. Giuseppe Marsili, assistito dal Segretario regionale Sig. Daniele Battistini

la FILLEA.CGIL rappresentata dal Segretario provinciale Sig. Leonardo Quadrelli assistito dal Segretario provinciale confederale Dott. Nicola Del Vecchio,

la FILCA-CISL-TOSCANA, rappresentata dal responsabile territoriale Massa Carrara Sig. Lorenzo Sichei

Premesso:

che in data 31 dicembre 2021 è venuto a scadenza l'Accordo 5 luglio 2018 di rinnovo del Contratto Integrativo Provinciale settore industria materiali lapidei 9 luglio 2015

che in data 6 aprile 2022 le OO.SS. Fillea-Filca-Feneal hanno presentato la piattaforma contenente le richieste avanzate dalle stesse OO.SS. per il rinnovo del Contratto Integrativo Provinciale di categoria

tutto ciò premesso, in applicazione di quanto previsto dal vigente CCNL in materia di contrattazione di secondo livello, è stato raggiunto il seguente accordo da valere per le aziende del settore marmo e pietre ornamentali della Provincia di Massa Carrara.

ART 5 bis

Stante il cambiamento climatico nonché le peculiarità del comparto lapideo, considerate le esigenze del territorio, con l'obiettivo di dare corso ad una migliore conciliazione dei tempi vita-lavoro, nonché di stimolare l'occupazione, le parti ritengono che la rimodulazione dell'orario di lavoro settimanale sia un elemento di particolare rilievo e, in conseguenza di ciò, stabiliscono quanto segue.

Dalla data di entrata in vigore del presente Accordo, gli operai e gli apprendisti in forza alle aziende di escavazione adibiti a lavorazioni di cava nonché a quelli in forza alle aziende di trasformazione del materiale (c.d. aziende del piano) matureranno un totale annuo di n. 32 ore per quanto riguarda gli operai e gli apprendisti in cava e n. 16 ore per quanto concerne quelli in forza alle aziende al piano, di permessi speciali retribuiti, i quali saranno puntualmente annotati sul LUL con la dicitura "permessi speciali retribuiti 2022"

Tali permessi saranno usufruiti, nel periodo maggio-settembre, nell'ultima ora del turno di lavoro, fatti salvi diversi accordi aziendali e prassi aziendali consolidate in atto di uguale o miglior favore riferiti alla riduzione dell'orario di lavoro. In tali casi le prassi verranno codificate attraverso accordi aziendali da sottoscrivere entro il 31 ottobre 2022. Per tali aziende, deve intendersi già ottemperato quanto previsto dal presente disposto contrattuale.

In questo caso, durante il turno di lavoro, non vi sarà interruzione per la pausa relativa alla consumazione del pasto. Inoltre, nelle giornate di fruizione dei suddetti permessi speciali, non verranno svolte prestazioni di lavoro straordinario e supplementare. Il numero di ore di permessi sarà riproporzionato in caso di rapporto di lavoro part-time e le stesse ore saranno riconosciute, per gli assunti nel corso dell'anno di maturazione, o che risolveranno il rapporto di lavoro nello stesso, in proporzione ai mesi lavorati (pro quota).

In alternativa si conviene che in ogni singola cava o stabilimento, con accordo aziendale tra RSA/RSU assistite dalle OO.SS. provinciali di categoria e datore di lavoro, o in caso di mancanza di rappresentanza sindacale aziendale, tra le OO.SS. sottoscrittrici del presente accordo e il datore di lavoro assistito da Confindustria, si potrà stabilire la fruizione degli stessi permessi speciali in altre modalità e/o periodo dell'anno, oppure che tali permessi vadano a confluire nella banca ore individuale del lavoratore prevista dal CCNL.

Stante l'obbligatorietà della fruizione dei permessi speciali così come sopra individuati, si garantirà il regolare andamento dell'attività lavorativa favorendo l'alternanza tra i lavoratori.

Tenuto conto delle particolari esigenze di sicurezza sul lavoro del settore e del relativo tasso di rischio, nonché al fine di accrescere le competenze dei lavoratori in materia di sicurezza e salute-considerate come strumento insostituibile di tutela dei lavoratori stessi- si prevede che i permessi speciali, come disciplinati nei commi precedenti, potranno anche essere usufruiti fino al 20% del maturato per corsi specifici da effettuarsi in aula alla presenza di formatori specializzati nelle materie aventi ad oggetto la Responsabilità sociale di impresa, la conciliazione dei tempi vita-lavoro, storia del comparto lapideo di Massa Carrara e comunque non facenti parte della formazione obbligatoria già prevista dalla normativa vigente.

Sono fatte salve le condizioni di uguale o miglior favore già presenti nelle singole cave e/o stabilimenti, come risultanti da accordi aziendali precedentemente sottoscritti.

Il presente articolo è sperimentale e andrà a scadere alla fine dell'integrativo con una fase di monitoraggio da prevedersi entro la fine del mese di luglio 2024.

ART 7

Mensa e indennità sostitutiva di mensa

Le parti riconoscono la validità sociale del servizio mensa.

A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente Accordo, nelle aziende in cui trova effettuazione un servizio mensa, la ripartizione del relativo costo sarà articolata nella misura del **95%** a carico dell'azienda e del restante **5%** a carico del lavoratore.

Il lavoratore, in accordo con l'Azienda, potrà non usufruire del servizio catering; in tal caso avrà diritto al **buono pasto elettronico**.

Nelle aziende in cui non trova attuazione il servizio mensa, il valore del **buono pasto elettronico individuato in euro 8,00 giornaliero, sarà puntualmente annotato sul LUL**.

Tale **buono pasto elettronico** verrà corrisposto esclusivamente per ogni giornata di effettiva prestazione lavorativa, **ed è esente da ogni onere contributivo e fiscale secondo la vigente normativa di legge**.

Il **buono pasto elettronico** cesserà di essere corrisposto ai dipendenti delle aziende nelle quali verrà istituito il servizio di mensa.

Il **buono pasto elettronico** verrà corrisposto 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.

ART 13

A decorrere dalla retribuzione afferente il mese di **gennaio 2022**, i valori economici e le relative modalità di calcolo ed erogazione del “premio assiduità lavorativa” vengono determinati nei seguenti termini.

Per i lavoratori aventi rapporto subordinato con aziende esercenti attività di escavazione del marmo: euro **3,40** lordi giornalieri.

Per i lavoratori aventi rapporto di lavoro subordinato con aziende esercenti attività di trasformazione e segazione del marmo: euro **2,50** lordi giornalieri.

Le modalità di calcolo del premio saranno le seguenti: presa come riferimento la settimana lavorativa ordinaria (dal lunedì al venerdì), qualora alla fine della settimana il lavoratore abbia garantito l'effettiva prestazione lavorativa in tutti i singoli giorni della stessa, sarà erogato il premio nella misura corrispondente al valore economico così come sopra individuato e distinto, moltiplicato per i cinque giorni della settimana lavorativa ordinaria.

In caso di mancata effettiva prestazione lavorativa anche in uno solo dei giorni della settimana, il premio non sarà erogato. In caso di effettiva prestazione lavorativa ridotta in uno o più giorni della settimana, il premio verrà riproporzionato, per tali giornate lavorate ad orario ridotto, alle ore effettivamente lavorate.

Ai fini del calcolo di cui sopra, si considerano giornate di effettiva prestazione lavorativa solo ed esclusivamente quelle non lavorate per: ferie, permessi sindacali, donazione sangue, permessi individuali retribuiti, permessi **Legge 104/92** e quelle in cui la mancata prestazione lavorativa sarà determinata dalla necessità di utilizzo della cassa integrazione guadagni ordinaria per eventi meteorologici (pioggia, gelo, neve ecc.) purché il lavoratore si presenti sul posto di lavoro restando a disposizione del datore di lavoro.

Il premio sarà corrisposto in un'unica soluzione con la retribuzione del mese di luglio, da erogarsi ad agosto, dell'anno successivo a quello di riferimento (1° agosto – 31 luglio). L'erogazione del premio sarà operata nei confronti dei lavoratori in forza nel mese di corresponsione del premio stesso. Per i lavoratori che risolvono il rapporto di lavoro prima di tale data, le aziende effettueranno il calcolo e la relativa erogazione del premio, a totale e definitiva estinzione dello stesso, con la retribuzione del mese di risoluzione del rapporto di lavoro. Per i lavoratori assunti nel corso dell'anno di riferimento (1° agosto – 31 luglio), il premio sarà riproporzionato in relazione alle settimane effettivamente lavorate nel corso delle quali hanno maturato il diritto all'erogazione del premio.

Il premio 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, festivo, disagiato ecc. e comunque su qualsiasi istituto contrattuale o di legge diretto o indiretto.

Le parti confermano altresì che il premio di assiduità lavorativa, nelle sue componenti e caratteristiche di calcolo ed erogazione, presenta i requisiti di non determinabilità a priori e conseguentemente di essere totalmente variabile in funzione dei risultati conseguiti. Ciò stante, si ritiene che lo stesso abbia

caratteristiche tali da conseguire l'applicazione del favorevole trattamento contributivo e fiscale previsto dalla vigente normativa di legge. Confindustria Livorno Massa Carrara si impegna altresì a comunicare, mediante apposita circolare alle proprie aziende associate, l'applicazione del vigente regime fiscale di detassazione previsto in favore dei lavoratori ai quali vengano corrisposti premi di natura variabile in funzione dei risultati conseguiti, anche relativamente ai parametri "Export", "Quota infortuni per addetto" e "Assiduità lavorativa individuale" di cui all'art. 11 dell'accordo 9 luglio 2015 di rinnovo del CCPL settore industria materiali lapidei.

ART 14

Welfare

A decorrere dal 1° gennaio 2018 e così per ogni anno di vigenza del presente accordo, le aziende mettono a disposizione dei propri dipendenti strumenti di welfare (da concordare con i dipendenti stessi sulla base della preferenza espressa), del valore complessivo di 100 euro annui da utilizzare entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento o, **come previsto dal comma 5 del presente articolo, in applicazione dell'art. 51 del TUIR**. I lavoratori aderenti al Fondo Nazionale di previdenza complementare ARCO, avranno la possibilità di destinare tale valore alla contribuzione in favore del Fondo stesso ad integrazione dei versamenti previsti dal CCNL. Ciò mediante apposito modulo predisposto dalle OO.SS.

A decorrere dal 1° gennaio 2022 le Aziende mettono a disposizione dei propri dipendenti ulteriori 200,00 euro annui da utilizzare sottoforma di strumenti di welfare entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento o, come previsto dal comma 5 del presente articolo, in applicazione dell'art. 51 del TUIR.

Per il corrente anno 2022, le Aziende erogheranno tale somma sottoforma di buoni carburante, stante la vigente normativa di legge che ne prevede l'esonero contributivo e fiscale.

Per gli anni successivi, qualora tale agevolazione di legge per i buoni carburante non venisse confermata, le Aziende erogheranno la somma di euro 200,00 (in aggiunta alla somma di euro 100,00 di cui al primo comma del presente articolo) sotto forma di strumenti di Welfare.

Viene sempre e comunque fatta salva la possibilità di convertire le somme di Welfare in c.d. "fringe benefit" nel caso di aumento (provvisorio o strutturale) della soglia di esenzione prevista dall' art. 51 e c.3 del TUIR o di altre previsioni di legge: tale conversione potrà essere fatta dopo averne dato comunque informazione scritta alle OO.SS., RSA/RSU e alle Associazioni datoriali.

Al proposito le OO.SS., dopo apposita verifica con la dirigenza del Fondo Arco, segnalano la possibilità per i lavoratori di destinare tale somma in apposito conto corrente aperto sul Fondo Arco e ciò a prescindere dall'iscrizione al Fondo stesso.

A tal proposito le parti stabiliscono che verrà inviata una lettera al Fondo Arco, nella quale chiedere specifiche istruzioni da inserire in apposita nota a verbale del presente accordo.

Stante quanto previsto dalla normativa vigente e prendendo atto degli atti prodotti fino ad oggi dall'Agenzia delle Entrate, specie per ciò che concerne l'inconvertibilità in denaro degli strumenti di welfare e per quanto riguarda le tempistiche di utilizzo dei medesimi, le parti convengono che qualora i dipendenti non siano riusciti ad usufruire del tutto o in parte degli strumenti Welfare maturati nel corso di vigenza del contratto integrativo, gli stessi residui andranno a confluire entro il 31 ottobre 2025 sul Fondo pensione Arco e ciò a prescindere dall'iscrizione del dipendente al Fondo stesso.

Sempre a decorrere dal 1° gennaio 2018 e così per ogni anno di vigenza del presente accordo, le Aziende mettono a disposizione dei propri dipendenti buoni spesa per generi alimentari/o buoni carburante (da concordare con i dipendenti stessi sulla base della preferenza espressa) del valore complessivo ed omnicomprensivo di 258 euro annui da utilizzare entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento. I buoni spesa e/o buoni carburante saranno corrisposti, nel valore sopra specificato, in un'unica soluzione nel corso del mese di ottobre di ogni anno di riferimento. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro in corso d'anno prima del mese di ottobre, il lavoratore avrà diritto, all'atto della risoluzione del rapporto, a buoni spesa e/o carburante per un valore riproporzionato ai mesi in forza nell'anno. **La stessa modalità deve intendersi anche per le assunzioni in corso d'anno con erogazione pro quota in base ai mesi lavorati.**

A decorrere dal 1° gennaio 2019 e così per ogni anno di vigenza del presente accordo, le aziende incrementeranno la contribuzione prevista dall'art. 24 quater del vigente CCNL di categoria per il Fondo di assistenza sanitaria integrativa ALTEA nei valori previsti per la copertura di un familiare a carico secondo il regolamento di Altea (attualmente euro 6,00 a figlio/a; coniuge euro 8,00). Le Aziende avranno cura di inviare i moduli di adesione ad Altea sottoscritti dai lavoratori tassativamente entro il mese di novembre (fatte salve eventuali modifiche predisposte dal Regolamento di Altea). Il contributo è obbligatorio ed è a totale carico delle aziende.

Tutti i suddetti valori nessuno escluso sono omnicomprensivi ed espressamente esclusi dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Hanno diritto a quanto sopra i lavoratori, superato il periodo di prova, in forza dal 1° gennaio di ciascun anno o successivamente assunti:

- con contratto a tempo indeterminato
- con contratto a tempo determinato che abbiano maturato almeno tre mesi, anche non consecutivi, di anzianità di servizio in azienda nel corso di ciascun anno.

Sono esclusi i lavoratori in aspettativa non retribuita nel periodo 1° gennaio – 31 dicembre di ciascun anno di riferimento.

I suddetti valori non sono riproporzionabili per i lavoratori part-time.

Quanto sopra previsto si aggiunge alle eventuali offerte di beni e servizi già presenti in azienda sia unilateralmente riconosciute per regolamento interno, lettera di assunzione o altre modalità di formalizzazione.

ART 19

Decorrenza e durata

Il presente accordo decorre dal **1° gennaio 2022** ed ha validità fino al **31 dicembre 2025**, intendendosi peraltro coperto dall'erogazione del premio e dagli altri trattamenti economici l'anno **2026**, salvo quanto diversamente previsto nei singoli articoli.

Le OO.SS. 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.