VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 20 ottobre 2026 in Carrara, presso la sede di Confindustria Toscana Centro e Costa, Delegazione di Massa Carrara,

tra

Confindustria Toscana Centro e Costa, Delegazione di Massa Carrara rappresentata dal Presidente Carlo Freni e dalla Presidente della Sezione Lapidei e Carbonati, Federica Guadagni e dai signori Erich Lucchetti, Andrea Rossi, Davide Giovannetti assistiti dai funzionari Paolo Baldini, Massimo Bani e Annalia Biso

e

la FENEAL-UIL TOSCANA rappresentata dal signor Daniele Battistini e da Franco Borghini, Giuseppe Marsili, Bruno Bertanelli, Simone Papa e Samuel Abreu Sanchez Antonio

la FILCA-CISL TOSCANA rappresentata dal signor Andrea Giannuzzi e dal signor Michael Fruzzetti

la FILLEA-CGIL rappresentata dal signor Francesco Ventimiglia e da Luca Lorenzini, Fabio Bonuccelli, Angelo Giangarè, Antonio Salvati, Gianluca Ficagna, Claudio Orfanotti, Zaccagna Emanuele e dal Segretario provinciale confederale Nicola Del Vecchio

in relazione alle richieste avanzate dalle OO.SS. Feneal–Uil, Fillea-Cgil e Filca-Cisl con lettera pervenuta a Confindustria Toscana Centro e Costa, Delegazione di Massa Carrara in data 30 aprile 2026;

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

Politiche per il settore lapideo

Le Organizzazioni Sindacali e Confindustria Toscana Centro e Costa Delegazione di Massa Carrara ritengono che, nei mutati contesti competitivi, per continuare ad operare da protagonista sui mercati nazionali ed internazionali, il settore lapideo della Provincia debba innovare continuamente struttura organizzativa, patrimonio di professionalità, tecnologie e strategie.

Per questo si impegnano, con il supporto finanziario del Fondo Marmo della Provincia di Massa Carrara di cui sono fondatori e componenti, a promuovere progetti per stimolare le imprese e i lavoratori ad adeguarsi alle nuove logiche competitive.

Con il concorso del Fondo Marmo saranno organizzati eventi, promosse ricerche, finanziati corsi di formazione, varate campagne promozionali, sostenuti programmi di ricerca ed incoraggiati interventi sulla sicurezza e sulla professionalità dei lavoratori.

Le Organizzazioni Sindacali e Confindustria Toscana Centro e Costa Delegazione di Massa Carrara formuleranno le proposte al proprio interno coinvolgendo i lavoratori e le imprese e concorderanno insieme i progetti per i quali chiederanno il supporto del Fondo Marmo.

ART 2

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;
- andamento dell'occupazione con particolare riguardo all'utilizzo dell'apprendistato nel comparto;
- utilizzo degli appalti;
- 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, sulla base di quanto previsto dal vigente Ccnl industria materiali lapidei, del Comitato Bilaterale Materiali da Costruzione (CBMC), l'attività dell' Osservatorio provinciale verrà coordinata con quella del CBMC, 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 e con l'Osservatorio di Lucca al fine di agevolare il raggiungimento dei reciproci obiettivi. A tal fine si prevedono due incontri all'anno con i predetti Organismi.

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.

Nota a verbale

L'Osservatorio provinciale verrà formalmente costituito entro due mesi dalla sottoscrizione del presente Accordo. Nella fase iniziale dell'attività, particolare attenzione sarà dedicata all'esame delle problematiche connesse alla fase congiunturale legata alle problematiche e difficoltà delle attività produttive e dell'economia a livello internazionale.
Saranno anche compiuti interventi verso il CBMC e gli Enti competenti in materia di cassa integrazione per superare le attuali problematiche, anche in materia di durata dell'intervento, in particolare per il maltempo in cava.

ART 3

Sicurezza e ambiente di lavoro - CTPM

Tra Confindustria Toscana Centro e Costa Delegazione di Massa Carrara e le Organizzazioni Sindacali stipulanti è costituito il Comitato Tecnico 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 da Confindustria Toscana Centro e Costa Delegazione di Massa Carrara e 3 dalle Segreterie provinciali di Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil.

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 Testo Unico in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (D.lgs. n° 81/08 e successive modifiche e integrazioni). 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 RSU/RSA 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 e successive modifiche ed integrazioni.
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 Testo Unico in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro (D.lgs. n° 81/08 e successive modifiche ed integrazioni).
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, richiedendo anche i dati relativi alla formazione effettuata agli stessi; quanto sopra, attraverso la collaborazione delle Aziende che dovranno comunicare i dati necessari per le attività succitate al "Fondo Marmo di Massa Carrara".

L'elenco aggiornato sarà trasmesso annualmente a cura del "Fondo Marmo di Massa Carrara" 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, pari a 5,16 € (cinque/16) viene incrementato a decorrere dal 1° gennaio 2026 di € 2,84 (due784). Conseguentemente, a partire da tale data, il contributo è pari ad € 8,00 che vengono destinati 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.

In occasione della sottoscrizione del presente accordo di rinnovo del contratto integrativo provinciale di categoria, le Parti confermano e sottolineano l'importanza del ruolo del Fondo.

Ciò anche alla luce delle numerose attività svolte da quest'ultimo, sia in tema di sicurezza sui luoghi di lavoro, mediante iniziative finalizzate alla prevenzione degli infortuni ed alla modernizzazione dei sistemi di comunicazione, sia in tema di formazione professionale e di sensibilizzazione nei confronti dei giovani all'accostamento alle professionalità che caratterizzano il comparto.

In tale ambito, le parti riconoscono che, solo attraverso il rispetto, da parte di tutte le Aziende, degli obblighi di pagamento del contributo di cui sopra, sia possibile continuare a consentire al Fondo un regolare svolgimento delle proprie attività.

Dichiarazione aggiuntiva

Le Parti, alla luce di quanto previsto dal D.lgs. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni, si incontreranno per definire l'istituzione del RLST, tenuto conto delle norme disciplinanti tale materia a livello normativo e interconfederale e una volta che in tali sedi siano state definite le relative disposizioni applicative ed operative.

ART 4

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 CBMC nella predisposizione di modelli formativi concernenti progetti che prevedano richieste di finanziamento pubblico;
- collaborare con il CBMC 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;
- avviare un confronto con le Istituzioni, il Distretto lapideo e gli Enti preposti per l'esame della fattibilità di una Scuola professionale per il lapideo o di specifiche Sezioni delle scuole professionali locali da dedicare sia alla formazione artistica sia alle professionalità tecniche del comparto;
- esaminare l'adozione del libretto formativo individuale, una volta che ne siano state definite a livello generale caratteristiche e modalità applicative.

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 disoccupazione, 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.

Dichiarazione aggiuntiva

Le Parti destinano una attenzione particolare alla formazione professionale e formazione continua degli addetti del settore.

Le parti riconoscono uno speciale valore alla formazione in un settore produttivo delicato per le particolari professionalità necessarie in particolare nel settore estrattivo.

Le aziende si impegnano a mantenere e, se del caso, migliorare il livello di formazione sulla sicurezza.

Il Comitato Tecnico Paritetico Marmo – Organo preposto dalla Legge a sovrintendere queste tematiche – garantisce la collaborazione e il sostegno alle aziende che la richiedessero.
In presenza di particolari necessità, il Comitato paritetico potrà attivare direttamente percorsi

formativi in linea con le proprie attribuzioni e competenze e che non riguardino la formazione dovuta per legge. Sarà cura del comitato conservare l'elenco degli allievi formati.

Confindustria e le Parti Sociali sosterranno i programmi di formazione che saranno attivati dalla Regione Toscana nell' ambito degli Strumenti di finanziamento della formazione professionale e continua (POR FSE, GOL, Patto per il Lavoro).

Questi Programmi potranno riguardare sia il Comitato estrattivo con una particolare attenzione alla realizzazione di specifici corsi di formazione in tale contesto – confermando la disponibilità a studiare il progetto della "Nuova Cava Scuola" – sia il Comparto della trasformazione, coinvolgendo sia giovani disoccupati maggiorenni al fine dell'inserimento lavorativo, sia personale già occupato per favorirne l'aggiornamento professionale.
Le aziende, compatibilmente con le proprie necessità e le professionalità richieste, attingeranno da questo bacino di allievi formati per effettuare eventuali assunzioni.

ART 5

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 due 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 tre a cinque 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 cinque giorni la richiesta dovrà essere avanzata, sempre con le medesime modalità, almeno venti giorni prima e l'Azienda darà la risposta al riguardo entro otto 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 otto 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 otto 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. 14 del C.c.n.l.

ART 5 bis

Miglioramento della sicurezza sul lavoro e della qualità della vita dei lavoratori

Stante il cambiamento climatico nonché le peculiarità del comparto lapideo, considerate le esigenze del territorio, con l'obiettivo di dare corso a 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.

Gli operai e gli apprendisti in forza alle aziende di escavazione adibiti a lavorazioni di cava nonché 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 16 ore per quanto concerne quelli in forza alle aziende del 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 sottoscriversi entro il 31 ottobre di ogni anno. 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 rischiosità, 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.

ART 6

Trattamento economico per trasferimento sul luogo di lavoro e pausa pranzo nelle Aziende di escavazione

Le Parti concordano di escludere dall'orario di lavoro, sia a fini legali che retributivi e contributivi, i periodi di mancata effettiva prestazione lavorativa dedicati all'accesso in cava ed alla consumazione del pasto (trenta minuti).
Pertanto il computo delle ore di lavoro avverrà dall'inizio della effettiva prestazione lavorativa e, nel calcolo delle ore di lavoro, non sarà computato il tempo impiegato dal lavoratore per la consumazione del pasto.
Resta inteso che per tali periodi di mancata prestazione lavorativa in cava, le Aziende erogheranno la normale retribuzione ordinaria spettante al lavoratore secondo le vigenti disposizioni contrattuali.

Tali somme saranno individuate in busta paga sotto l'apposita voce "trattamento economico per pausa pranzo e accesso in cava dai punti di raccolta esistenti per ogni singola realtà lavorativa".

Fatto salvo il diritto, nelle singole Aziende, di mantenere le eventuali attuali condizioni di miglior favore mediante stipula di accordo tra Rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, organizzazioni sindacali territoriali di categoria stipulanti il presente accordo e Direzione Aziendale.

ART 7

Mensa e indennità sostitutiva di mensa

Le Parti riconoscono la validità sociale del servizio mensa.

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 di 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 viene individuato in € 8,00 giornaliere, il quale 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 8

Premio "integrativo 2005"

Dal 1° maggio 2005, è stato istituito un premio "integrativo 2005" annuale pari ad € 350,00 al lordo delle ritenute di legge, da erogarsi anno per anno in quote mensili pari ad € 29,16 lordi per 12 mensilità.

Fatto salvo il diritto delle singole aziende di erogare il premio, previo accordo tra le RSU/RSA o, in mancanza di queste, le Organizzazioni Sindacali territoriali di categoria stipulanti il presente accordo e la Direzione Aziendale, secondo diverse modalità.

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 9

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 RSU/RSA.
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 quattro 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 10

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 corrispondersi, in favore di tutta la squadra che partecipa ai lavori, per ogni prestazione nelle condizioni predette.
A far data dal 1° gennaio 2026, vengono così rideterminate le seguenti indennità per lavori disagiati di cui all'accordo provinciale 1° agosto 1988:

1) per i lavoratori addetti alle lavorazioni in galleria € 3,28 lorde giornaliere
2) per i lavoratori addetti alle lavorazioni di cava € 2,35 lorde giornaliere;
3) per i lavoratori addetti alla lavorazione del granito (segherie, laboratori, piazzalisti e manutentori) € 2,51 lorde giornaliere;
4) per i lavoratori addetti alle frese diamantate € 2,31 lorde giornaliere;
5) per i lavoratori addetti alla lavorazione con poliesteri ed alla colatura mastici € 2,51 lorde giornaliere;
6) per i lavoratori addetti ai telai diamantati € 1,25 lorde giornaliere;
7) per i lavoratori addetti agli impianti di granulazione, alle lavorazioni artistiche, ed alle linee per la produzione di marmette, € 1,25 giornaliere.
8) per i lavoratori addetti alla lavorazione del marmo (solamente piazzalisti e manutentori) € 1,25 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 11

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 (2026 per 2027, 2027 per 2028, 2028 per 2029 e 2029 per 2030) verranno corrisposti anticipi secondo le seguenti modalità: € 51,64 lordi con il saldo delle retribuzioni dei mesi di: gennaio, febbraio, marzo, aprile, maggio, giugno, luglio, agosto, settembre, ottobre, novembre e dicembre in proporzione ai mesi lavorati, salvo conguaglio da effettuarsi all'atto della verifica.
Fatto salvo il diritto delle singole aziende di erogare il premio, previo accordo tra le RSU/RSA o in mancanza di queste, le Organizzazioni Sindacali territoriali di categoria stipulanti il presente accordo e la Direzione Aziendale, secondo diverse modalità.
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.

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 dalla Camera di Commercio 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) **2027** (anno di riferimento **2026)**	Premio (euro lordi annui) **2028** (anno di riferimento **2027**)	Premio (euro lordi annui) **2029** (anno di riferimento **2028**)	Premio (euro lordi annui) **2030** (anno di riferimento **2029**)
Sotto il 40%	**€ 170,00**	**€ 170,00**	**€ 170,00**	**€ 170,00**
Da 40 % al 125%	**€180,00**	**€ 180,00**	**€ 180,00**	**€ 180,00**
Oltre il 125% =	**€ 190,00**	**€ 190,00**	**€ 190,00**	**€ 190,00**

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 dall' INAIL, ed è riferito al numero complessivo degli infortuni accaduti nel corso di un anno solare nel settore marmo e pietre ornamentali della provincia di Massa Carrara, 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.
infortuni = 0,20
addetti

Obiettivi e relativo premio annuo (euro lordi annui)

Obiettivi	Premio (euro lordi annui) **2027** (anno di riferimento **2026**)	Premio (euro lordi annui) **2028** (anno di riferimento **2027**)	Premio (euro lordi annui) **2029** (anno di riferimento **2028)**	Premio (euro lordi annui) **2030** (anno di riferimento **2029)**
Oltre 0,30	**€ 170,00**	**€ 170,00**	**€ 170,00**	**€ 170,00**
Tra 0,30 e 0,10	**€180,00**	**€ 180,00**	**€ 180,00**	**€ 180,00**
Sotto 0,10	**€190,00**	**€ 190,00**	**€ 190,00**	**€ 190,00**

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 **2026** (per premio **2027**)	**€ 240,00**	**€ 250,00**
Anno **2027** (per premio **2028**)	**€ 240,00**	**€ 250,00**
Anno **2028** (per premio **2029**)	**€ 240,00**	**€ 250,00**
Anno **2029** (per premio **2030**)	**€ 240,00**	**€ 250,00**

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 da Confindustria Toscana Centro e Costa Delegazione di Masa Carrara 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, da erogarsi ad agosto, 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, ed in particolare entro la fine dell'anno di riferimento, 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.

Per quei lavoratori che, viceversa, risolvono il rapporto di lavoro nell'anno successivo a quello di riferimento, ma prima della data di verifica dei risultati concernenti tali tre parametri, le Aziende erogheranno per intero le somme spettanti, sulla base dei calcoli come sopra specificati, elaborando un apposito cedolino paga in occasione della erogazione della mensilità di luglio**.**
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 e fiscale previsto dalla vigente normativa di legge.

Specificità

Per quanto concerne il premio di risultato, nel caso in cui una Azienda (premio 2027 relativo all'anno 2026), una volta riscontrati 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 RSU/RSA 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 12

Premio presenza individuale giornaliero

I valori economici del premio presenza individuale giornaliero vengono individuati, per tutta la durata di vigenza del presente accordo (1° gennaio 2026 – 31 dicembre 2029), nelle seguenti somme.

Per i lavoratori aventi rapporto di lavoro subordinato con Aziende esercenti attività di escavazione del marmo: euro 9,50 lordi giornalieri.

Per i lavoratori aventi rapporto di lavoro subordinato con Aziende esercenti attività di trasformazione e segagione del marmo: euro 7,00 lordi giornalieri.

Tale premio sarà erogato mensilmente solo ed esclusivamente in favore di quei lavoratori che garantiscano l'effettiva prestazione lavorativa giornaliera. In caso di effettiva prestazione lavorativa ridotta, il premio verrà riproporzionato alle ore effettivamente lavorate.

Il premio non sarà erogato in caso di mancata prestazione lavorativa per qualsiasi causale di assenza prevista dalla legge e/o dal contratto di lavoro (a titolo meramente indicativo e non esaustivo: ferie, permessi, malattia, infortunio, sciopero, cassa integrazione ecc..).

In caso di utilizzo della cassa integrazione guadagni ordinaria per eventi metereologici (pioggia,

gelo, neve ecc..) il premio presenza giornaliero sarò erogato per intero in favore dei lavoratori che si presentino sul posto di lavoro restando a disposizione del datore di lavoro.

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 la influenza sul calcolo del TFR, sulla tredicesima e quattordicesima mensilità sul trattamento di malattia, infortunio, ferie, festività, ROL, maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno, festivo, disagiato ecc.. e comunque su qualsiasi istituto contrattuale o di legge diretto o indiretto.

Resta inteso che, in quelle Aziende ove sia già presente un premio presenza individuale giornaliero, il premio in questione deve intendersi aggiuntivo e non sostitutivo dello stesso.

ART 13

Premio assiduità lavorativa

I valori economici e le relative modalità di calcolo ed erogazione del "premio assiduità lavorativa" vengono determinati nei seguenti termini.

Per i lavoratori aventi rapporti di lavoro subordinato con aziende esercenti attività di escavazione del marmo:
a decorrere dalla retribuzione afferente il mese di gennaio 2027: euro 3,90 lordi giornalieri;
a decorrere dalla retribuzione afferente il mese di gennaio 2028: euro 4,40 lordi giornalieri;
a decorrere dalla retribuzione afferente il mese di gennaio 2029: euro 4,90 lordi giornalieri

Per i lavoratori aventi rapporto di lavoro subordinato con aziende esercenti attività di trasformazione e segagione del marmo:
a decorrere dalla retribuzione afferente il mese di gennaio 2027: euro 3,00 lordi giornalieri
a decorrere dalla retribuzione afferente il mese di gennaio 2028: euro 3,50 lordi giornalieri
a decorrere dalla retribuzione afferente il mese di gennaio 2029: euro 4,00 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 5 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 riferimenti (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 TFR, sulla tredicesima e quattordicesima mensilità sul trattamento di malattia, infortunio, ferie, festività, ROL, maggiorazioni per lavoro straordinario, notturno, festivo, disagiato ecc.. e comunque su qualsiasi istituto contrattuale o di legge diretto o indiretto.

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 9 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 delle 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 9 del presente articolo, in applicazione dell'art.51 del TUIR.

Per il corrente anno 2026, le Aziende erogheranno tale somma (pari a € 300,00 complessivi annui) sottoforma di buoni spesa/carburante, stante la vigente normativa di legge che ne prevede l'esonero contributivo e fiscale.

A decorrere dal 1° gennaio 2027 le Aziende mettono a disposizione dei propri dipendenti ulteriori 150,00 euro annui da utilizzare sottoforma di strumenti di welfare entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento o come previsto dal comma 9 del presente articolo. In applicazione dell'art. 51 del TUIR.

A decorrere dal 1° gennaio 2028 le Aziende mettono a disposizione dei propri dipendenti ulteriori 150,00 euro annui da utilizzare sottoforma di strumenti di welfare entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento o come previsto dal comma 9 del presente articolo. In applicazione dell'art. 51 del TUIR

A decorrere dal 1° gennaio 2029 le Aziende mettono a disposizione dei propri dipendenti ulteriori 150,00 euro annui da utilizzare sottoforma di strumenti di welfare entro il 31 dicembre dell'anno di riferimento o come previsto dal comma 9 del presente articolo. In applicazione dell'art. 51 del TUIR

Per l'anno 2027, stante la vigente normativa di legge che prevede l'esonero contributivo e fiscale, le Aziende erogheranno la somma spettante a titolo di Welfare (pari a € 450,00) sotto forma di buoni spesa/carburante.
Per glia anni 2028 e 2029, qualora tale agevolazione di legge per i buoni spesa/carburante non venisse confermata, le Aziende erogheranno la somma spettante annualmente (pari a € 600,00 per l'anno 2028 e pari a 750,00 per l'anno 2029) 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 2029 sul Fondo pensione Arco e ciò a prescindere dall'iscrizione del dipendente al Fondo stesso.

Le Aziende mettono a disposizione dei propri dipendenti buoni spesa per generi alimentarie/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, nonché le somme da utilizzare sottoforma di Welfare, saranno corrisposti saranno corrisposti, nei valori sopra specificati, in un'unica soluzione nel corso del mese di ottobre di ogni anno di riferimento o secondo le modalità concordate in Azienda.

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 ed alle misure di Welfare 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.

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.

A decorrere dal 1° gennaio 2019 le Aziende incrementeranno la contribuzione prevista dall'art. 24 ter 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 € 6,00 a figlio/a coniuge € 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.

ART 15

Regole per la futura contrattazione integrativa di settore

Le Parti concordano fin d'ora che, in occasione della prossima tornata contrattuale di rinnovo del presente Accordo da tenersi successivamente alla scadenza dello stesso nei termini più avanti specificati, gli eventuali incrementi economici derivanti dalla contrattazione stessa non saranno più erogati attraverso l' individuazione di indicatori di comparto (quali quelli attualmente previsti nel contratto integrativo provinciale) ma, viceversa, mediante indicatori che saranno individuati dalle parti contraenti in sede provinciale ma saranno correlati ai risultati conseguiti in termini di produttività, redditività, qualità e competitività nelle singole Aziende del territorio e verificati internamente azienda per azienda al fine della valutazione della eventuale erogazione del premio in termini economici.

ART 16

Premio annuale di anzianità

A decorrere dal mese di dicembre 2010, in favore di quei lavoratori che abbiano maturato almeno 15 anni di anzianità di servizio presso l'Azienda erogante, viene istituito un premio annuale di anzianità il cui valore economico è così determinato:

1) € 100.00 lordi per coloro che abbiano maturato almeno 15 anni di anzianità di servizio e che non abbiano superato i 20 anni di anzianità di servizio;

2) € 150,00 lordi per coloro che abbiano maturato un'anzianità di servizio superiore ai 20 anni, sempre presso l'Azienda erogante il premio stesso.

Tale premio sarà erogato annualmente in aggiunta alla 13° mensilità e non ha alcuna influenza su qualsiasi elemento retributivo 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.

Nel caso di operazioni societarie che, pur determinando una modifica della ragione sociale aziendale e, conseguentemente, una formale risoluzione del rapporto di lavoro con successiva nuova instaurazione dello stesso, tuttavia non comportano liquidazione del T.F.R. o comunque, pur comportando la liquidazione del TFR, non si determina azzeramento degli scatti di anzianità, si considera utile, ai fini della maturazione del premio in questione, il periodo di lavoro prestato alle dipendenze della precedente Azienda.

ART 17

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 aziendalmente assorbono fino a concorrenza dei rispettivi importi e/o trattamenti quanto è previsto nei precedenti articoli.

ART 18

Reclami e controversie

Le eventuali controversie sull'applicazione e sull'interpretazione del presente Accordo saranno deferite a Confindustria Toscana Centro e Costa Delegazione di Massa Carrara ed alle Segreterie Provinciali di Feneal-Uil Toscana, Fillea-Cgil e Filca-Cisl Toscana, stipulanti l'Accordo medesimo.

ART 19

Decorrenza e durata

Il presente accordo decorre dal 1° gennaio 2026 ed ha validità fino al 31 dicembre 2029, intendendosi peraltro coperto dall'erogazione del premio e dagli altri trattamenti economici l'anno 2030, salvo quanto diversamente previsto nei singoli articoli.

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.

Tutto quanto sopra in un' ottica condivisa di comuni interessi ed impegno reciproco tra le parti della gestione delle tematiche oggetto delle normative e delle regolamentazioni suddette sia al fine di tutela dell' occupazione che di salvaguardia delle imprese.

L.C.S.

ORGANIZZAZIONE SINACALI

FENEAL-UIL

FILCA-CISL

FILLEA-CGIL

CONFINDUSTRIA TOSCANA CENTRO E COSTA

DELEGAZIONE MASSA CARRARA

Protocollo aggiuntivo al Verbale di Accordo sindacale 9 luglio 2015 che ne costituisce parte integrante ad ogni effetto contrattuale

Nella consapevolezza che il settore dell' attività estrattiva si contraddistingue per la rilevanza economico-occupazionale della Provincia di Massa Carrara, e costituisce fattore primario ed imprescindibile di alimentazione e possibile incremento della filiera di trasformazione locale, le OO.SS. si impegnano ad essere soggetto attivo, congiuntamente alle Associazioni datoriali nella presentazione di una piattaforma, da sottoporre nelle sedi istituzionale preposte, al fine di riconsiderare ed addivenire a normative e regolamentazioni di settore coerenti e funzionali al raggiungimento degli obiettivi di consolidamento e sviluppo del comparto lapideo.

Tutto quanto sopra in un' ottica condivisa di comuni interessi ed impegno reciproco tra le parti della gestione delle tematiche oggetto delle normative e delle regolamentazioni suddette sia al fine di tutela dell' occupazione che di salvaguardia delle imprese.

Nota interpretativa a latere

Le Parti precisano che, ai fini degli articoli 12 e 13 del CCPL 20 ottobre 2026, per "posto di lavoro" si intende il punto di ritrovo individuato preventivamente dall'Azienda, accessibile ed idoneo a garantire adeguate condizioni di sicurezza, presso il quale i lavoratori retano a disposizione del datore di lavoro.

L.C.S.

ORGANIZZAZIONE SINACALI

FENEAL-UIL

FILCA-CISL

FILLEA-CGIL

CONFINDUSTRIA TOSCANA CENTRO E COSTA

DELEGAZIONE MASSA CARRARA