

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 27 settembre 2006, presso la sede dell'Associazione degli industriali della provincia di Lucca,

tra

- l'Associazione degli industriali della provincia di Lucca, rappresentata dal dr. Vittorio Armani, assistito dal dr. Antonio M. Orazi e dalla d.ssa Lorena Suffredini dell'Associazione medesima, con la partecipazione del Presidente della Sezione edili, geom. Stefano Varia;

e

- la FeNEAL-UIL, rappresentata dai sigg. Amedeo Guidagli e Margherita Silvestri;
- la FILCA-CISL, rappresentata dai sigg. Massimo Bani e Giacomo Bondielli;
- la FILLEA-CGIL, rappresentata dai sigg. Enrico Profetti, Valerio Vezzosi, Giovanni Ferrari e Leonardo Quadrelli;

- visto l'art. 9 del C.c.p.l. inerti 23 ottobre 2001, che fissava la scadenza del contratto stesso al 31 dicembre 2004;

- considerato che in data 21 settembre 2004 è stata inviata dalle Organizzazioni sindacali formale disdetta al C.c.p.l. inerti 23 ottobre 2001 e in data 4 agosto 2005 sono state inviate le richieste sindacali per il rinnovo del contratto provinciale inerti;

dopo ampia e approfondita discussione è stato convenuta una proroga del C.c.p.l. inerti 23 ottobre 2001 con i seguenti criteri:

1. il testo contrattuale resta invariato salvo quanto previsto ai punti successivi;
2. la scadenza di cui all'art. 9 è fissata al 31 dicembre 2008;
3. per il periodo 2007-2008, sia in considerazione dell'inflazione dal periodo successivo al precedente rinnovo contrattuale che dell'inflazione attesa oltre che dell'aumento della produttività nel settore, il premio di risultato calcolato in base all'art. 2 è maggiorato del 20%.
4. a far data dal 1° gennaio 2006, l'indennità sostitutiva di mensa è aumentata da € 4,10 (euroquattro/10) a € 5,29 (eurocinque/29);
5. a far data dal 1° settembre 2006, la somma di cui all'art. 3 del C.c.p.l. inerti, in materia di previdenza complementare, è elevata a € 11,33 mensili per 12 mensilità.
6. la scadenza di cui al punto 2 dell'art. 7 è spostata al marzo 2007, fermo restando che, nel caso in cui tale scadenza decorresse di nuovo inutilmente, le parti si incontreranno tempestivamente per definire gli opportuni provvedimenti, ivi compresa la possibile sospensione della contribuzione al CPM.

Letto, approvato e sottoscritto.

p. FeNEAL-UIL, FILCA-CISL e p. ASSOCIAZIONE INDUSTRIALI
FILLEA-CGIL DELLA PROVINCIA DI LUCCA

Contratto collettivo provinciale di lavoro
per i dipendenti delle Aziende del comparto
inerti di Lucca
23 ottobre 2001

Premesse

In considerazione della particolare posizione delle Aziende del comparto degli inerti della provincia di Lucca, soggetto com'è, anche in relazione alle specifiche condizioni ambientali, alla complessa regolamentazione di fonte nazionale, regionale, provinciale e comunale; al controllo di diversi organismi locali e non locali, con la relativa struttura burocratica; ad un ampio controllo sociale da parte di cittadini, comitati, organizzazioni ambientaliste o varie, sovente non ben informate;

le Parti concordano sulla opportunità di realizzare, in maniera da definirsi, forme di raccordo per sviluppare una costante attenzione alle condizioni di normale e regolare operatività delle Aziende del comparto e, sempre ovviamente nel pieno rispetto delle leggi oltre che dei rispettivi, distinti ruoli, forme di intervento nei confronti delle Autorità competenti, degli organismi di controllo, del pubblico, in tutti i casi in cui, per qualunque ragione che travalichi la corretta applicazione delle norme vigenti, sia messa a rischio o sia intaccata la vita, l'attività, l'occupazione delle Aziende del comparto inerti della provincia di Lucca.

Art. 1

Organizzazione del lavoro - orario di lavoro - ferie

1. In relazione alla particolare articolazione dell'organizzazione del lavoro-orario di lavoro delle Aziende del comparto degli inerti della provincia di Lucca, le Parti convengono sulla opportunità che

- in funzione di un potenziamento dell'attività delle Aziende degli inerti, che richieda un migliore sfruttamento degli impianti esistenti o un pieno utilizzo di nuovi impianti, tecnologicamente più avanzati;
- nella concreta prospettiva di sensibili incrementi della produzione vendibile e della produttività degli impianti stessi, con relativi benefici per i lavoratori sul piano del premio di risultato;
- al fine di un contenimento, anche graduale, degli orari di lavoro di fatto, con relativo adeguato incremento dell'occupazione e con maggiore salvaguardia delle condizioni di sicurezza del lavoro nelle cave;
- le Aziende del comparto possano attivare, dopo aver esperito una verifica con le rispettive RSU, provvisoriamente o permanentemente, per l'intero anno solare o per parte di esso, schemi organizzativi che prevedano, per tutto o per parte del personale dipendente, un'articolazione degli orari di lavoro su sei giorni la settimana con turni di scorrimento, o anche in turni avvicendati.

2. Anche indipendentemente da quanto sopra resta inteso e convenuto che il godimento delle ferie annuali da parte dei lavoratori, nel rispetto delle migliori condizioni di operatività delle Aziende degli inerti, che lavorano allo scoperto, non potrà collocarsi nel mese di agosto per più di due settimane anche scaglionate in caso di mancata chiusura dell'Azienda; le restanti settimane di ferie potranno collocarsi, in tutto o in parte, nel periodo delle festività di fine anno, anche in forma scaglionata, in caso di mancata chiusura dell'Azienda, o in altri periodi, in forma necessariamente scaglionata, a richiesta dei lavoratori o a disposizione dell'Azienda.

3. Annualmente, di solito entro il primo trimestre dell'anno, tra Direzione aziendale e RSU verrà verificata la collocazione delle ferie annuali, secondo i principi di cui sopra, tenendo conto dei desideri dei lavoratori compatibilmente con le esigenze produttive.

4. Resta altresì inteso e convenuto che, ove non godute nell'anno di maturazione, per cause non connesse ad esigenze aziendali o per cause di forza maggiore, le ferie potranno essere godute, in forme adeguatamente scaglionate, se non altrimenti consentito dall'Azienda, entro e non oltre il 31 marzo dell'anno successivo, in mancanza di che saranno considerate rinunciata senza dar luogo ad indennità sostitutiva di sorta.

Art. 2 Premio di risultato

1. In base a quanto previsto dall'art. 20 del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro materiali lapidei si conviene sulla istituzione di un premio di risultato a livello territoriale, basato su parametri di produttività e di sicurezza del lavoro calcolati sui dati forniti da Aziende campione del comparto inerti.

2. In via preliminare si chiarisce che i dati necessari alla gestione del premio di risultato, saranno forniti dalle Aziende campione all'Associazione industriali, che ne farà oggetto di comunicazione alle Organizzazioni sindacali in forma aggregata, con distinzione delle quantità dei prodotti sotto indicati che vengono considerate al 50%, sulla scorta dei verbali di esame congiunto per le verifiche effettuate a livello aziendale.

3. Il dato di produttività minima, ricavato dal rapporto metri cubi venduti/ore di lavoro retribuite da parte delle Aziende campione nel quadriennio 1997-2000, viene definito in 9,25 mc/ora.

4. Resta inteso e convenuto, a proposito di metri cubi di inerti venduti, che i metri cubi di diaspri e i metri cubi di materiale acquistato per essere frantumato saranno considerati al 50% e, a proposito di ore, si considerano tutte le ore retribuite dei lavoratori dipendenti, diretti e indiretti, eccettuati meccanici e autisti di mezzi per trasporti esterni; inoltre, in relazione a consistenti investimenti in macchinari e attrezzature o a innovazioni radicali del ciclo produttivo realizzati dalle imprese del settore, le Parti definiranno gli opportuni accorgimenti volti alla neutralizzazione delle quote di produttività non derivanti dall'intervento dei lavoratori, sulla scorta delle verifiche effettuate a livello aziendale, con esame congiunto.

5. Il dato di sicurezza sul lavoro base, ricavato dal rapporto giornate indennizzate per infortunio/giornate di lavoro retribuite da parte delle Aziende del campione nel quadriennio 1997-2000, viene definito in 1,20 giornate di infortunio ogni 100 giornate di lavoro.

6. Il premio di risultato individuale, per ogni lavoratore dipendente occupato per l'intero anno, nel quadriennio 2001-2004 sarà pari al valore annuo lordo ottenuto cumulando opportunamente gli importi di cui alle lettere a), b) e c)

- a) - € 360 (trecentosessantaeuro) per un risultato da 9,25 a 9,60 mc/ora;
- b) -€ 210 (duecentodiecieuro) per un risultato 9,61 a 10 mc/ora;
- c) - € 50 (cinquantaeuro) per ogni 0,10 mc/ora da 10,10 a 11,50 mc/ora;

con una maggiorazione del 3% per ogni 0,10 di riduzione del dato di sicurezza base (1,20%) o una riduzione del 3% per ogni 0,10 di aumento del dato di sicurezza base (1,20%).

7. Il premio verrà liquidato annualmente, a tutti i lavoratori in forza fino al dicembre dell'anno di maturazione, come segue:

- A - € 310 (trecentodiecieuro) come acconto da corrispondersi, a condizione che le imprese del campione abbiano raggiunto nei primi nove mesi dell'anno almeno 600.000 (seicentomila) metri cubi di prodotto venduto, unitamente alla retribuzione del mese di ottobre di ciascun anno;
- B - il restante importo, a conguaglio, unitamente alla retribuzione del mese di marzo dell'anno successivo a quello di maturazione;

agli effetti di cui alla precedente lettera A varrà la comunicazione dell'Associazione industriali da inviare entro il mese di ottobre di ciascun anno, alle Aziende del comparto e alle organizzazioni dei lavoratori.

8. Resta confermato l'impegno di verificare le modalità di erogazione, per cui si conviene di acquisire dati di riferimento, relativi all'andamento delle assenze nelle aziende del comparto e alle loro caratteristiche.

9. Resta inteso e convenuto che il premio di risultato di cui sopra non ha alcuna influenza su qualsiasi altro elemento retributivo presente e futuro, essendosene tenuto conto nella determinazione del relativo ammontare.

10. In particolare, le Parti ne escludono la computabilità nel calcolo del t.f.r.; della 13^a e della 14^a; dei trattamenti di infortunio, malattia, malattia professionale, festività, ferie e riposi; delle maggiorazioni per lavoro supplementare e straordinario, notturno e festivo, in turni e in trasferta; e, comunque, di qualsiasi istituto di legge e di contratto.

11. Inoltre le Parti confermano che il premio di risultato in questione per la sua articolazione e le sue componenti, ha le caratteristiche di indeterminabilità e di variabilità in funzione dei risultati conseguiti, che sono le caratteristiche necessarie al riconoscimento del particolare trattamento contributivo previsto dalla normativa di legge emanata in attuazione del Protocollo 23 luglio 1993.

Art. 3

Previdenza complementare

In relazione a quanto previsto al punto "previdenza complementare" del vigente C.c.n.l., si conviene che, a far data dal 1° luglio 2002, le aziende integreranno i versamenti di previdenza complementare a loro carico per ogni lavoratore iscritto al Fondo di previdenza contrattuale Arco, già previsti dal C.c.n.l. con una somma di

€ 10,33 mensili per 12 mensilità.

Art. 4

Indennità sostitutiva del premio di produzione

Resta inteso e convenuto che, con l'istituzione del premio di risultato di cui al precedente art. 2, l'indennità sostitutiva del premio di produzione in atto nelle Aziende degli inerti della provincia di Lucca alla data del presente accordo viene congelata in cifra fissa.

Art. 5

Indennità sostitutiva di mensa

1. L'indennità sostitutiva di mensa in atto nelle Aziende del comparto alla data del presente accordo, per ogni giornata di effettiva prestazione, è di

- € 2,58 (due euro virgola cinquantotto), con effetto dal 1° gennaio 2000;

l'importo dell'indennità sostitutiva di mensa deve essere considerato onnicomprensivo, essendo stato tenuto conto dell'incidenza dei vari istituti contrattuali (t.f.r., 13^a e 14^a mensilità, ferie, festività, etc.) nella sua determinazione.

2. Resta confermato che l'indennità sostitutiva di mensa cesserà di essere corrisposta ai lavoratori delle Aziende nelle quali verrà istituito un servizio mensa; nel qual caso il costo del pasto sarà ripartito tra Azienda e lavoratore in ragione, rispettivamente, del 70% e del 30%, con un limite, valido anche in caso di convezionamento con ristoratori, per la parte a carico dell'Azienda, di € 3,10 (tre euro virgola dieci); in caso di distribuzione di buoni pasto (ticket restaurant) il valore di questi sarà di € 4,10 (quattro euro virgola dieci).

3. Sono assorbite, fino a concorrenza, le maggiori misure della indennità sostitutiva di mensa eventualmente in atto.

Art. 6

Quattordicesima mensilità

1. Come già in atto i lavoratori degli inerti della provincia di Lucca continueranno ad aver diritto ad una quattordicesima mensilità, di importo pari ad una mensilità globale di fatto, per la cui maturazione valgono i criteri contrattualmente previsti per la gratifica natalizia e la cui liquidazione avverrà entro il 10 agosto di ciascun anno, fermo restando il periodo di maturazione che va da agosto di un anno a luglio dell'anno successivo.

2. Resta confermato che la quattordicesima mensilità non sarà cumulabile con quanto il contratto collettivo nazionale di lavoro dovesse eventualmente disporre in materia.

Art. 7

Sicurezza sul lavoro

1. In dipendenza dalla particolare delicatezza della gestione della sicurezza sul lavoro all'interno delle Aziende degli inerti della provincia di Lucca, nelle quali concorrono rischi di tipo specificamente lapideo e di tipo genericamente edile o meccanico; a fronte della piena disponibilità delle Aziende a fare tutto il possibile per l'informazione e la formazione dei lavoratori degli inerti alla sicurezza; dato il rilievo assegnato al fattore sicurezza nel calcolo del premio di risultato; le Parti convengono sulla opportunità che le Aziende degli inerti della provincia di Lucca si iscrivano,

a far data dal 1° gennaio 1997, al Comitato paritetico marmo.

2. Resta inteso e convenuto che il CPM dovrà attivare entro il marzo 2002 iniziative per un servizio specifico e adeguato alle esigenze delle aziende del comparto che dovranno svolgersi nella zona della Media Valle del Serchio.

Art. 8

Indumenti di lavoro

1. Fermo restando quanto previsto in materia dal contratto collettivo nazionale di lavoro viene precisato che la fornitura degli indumenti di lavoro (1 tuta invernale e 1 ricambio; 1 tuta estiva; scarpe da lavoro a consumo; giacche a vento a consumo; altri indumenti idonei di protezione, per le attività esposte a particolari avversità atmosferiche) le cui caratteristiche saranno esaminate con la Rappresentanza sindacale unitaria, non esonera l'Azienda dal mettere a disposizione dei lavoratori i particolari mezzi protettivi (guanti, stivali, grembiuli, ecc.) in tutti i casi in cui le vigenti disposizioni in materia di sicurezza sul lavoro lo richiedano.

2. Resta inteso e convenuto che per tutte le forniture a consumo la consegna del ricambio avverrà solamente a seguito di riconsegna degli indumenti usurati.

3. Le Aziende provvedono alla fornitura degli indumenti di lavoro, di norma, entro il primo semestre dell'anno.

4. Resta confermato che il valore convenzionale di detti indumenti, a cui fare riferimento in caso di risoluzione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di avvenuta fornitura, è ragguagliato a € 2,58 (due euro virgola cinque) per ogni mese mancante al compimento dell'anno, ai fini della corrispondente trattenuta.

Art. 9

Decorrenza e durata

1. Il presente accordo per la realizzazione del Contratto collettivo provinciale di lavoro inerti, salve le diverse decorrenze fissate per singoli istituti, decorre dal 1° gennaio 2001 e dura sino al 31 dicembre 2004, salve le diverse decorrenze indicate.

2. Per tutto quanto non espressamente previsto, con particolare riferimento alla contrattazione di secondo livello, valgono le disposizioni del vigente contratto collettivo nazionale di lavoro materiali lapidei.

3. La stampa del presente contratto collettivo provinciale di lavoro sarà curata dalla Associazione degli industriali della provincia di Lucca che provvederà a fornirlo alle Aziende industriali della provincia in numero pari ai loro dipendenti, affinché sia loro possibile distribuirne una copia a ciascuno, nonché, in congruo numero, alla FeNEAL-UIL, alla FILCA-CISL e alla FILLEA-CGIL.