

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 5 luglio 2018 in Carrara, presso Confindustria Livorno Massa Carrara sede territoriale di Carrara, si sono riuniti

Confindustria Livorno Massa Carrara, rappresentata dal dott. Erich Lucchetti, assistito dal dr. Massimo Bani

e

la FENEAL-UIL TOSCANA, rappresentata dal responsabile Area Massa Carrara sig. Francesco Fulignani

la FILLEA-CGIL rappresentata dal Segretario provinciale sig. Roberto Venturini,

la FILCA-CISL Toscana, rappresentata dal responsabile territoriale Massa Carrara sig. Giacomo Bondielli

presente una rappresentanza di delegati sindacali della categoria

Premesso:

che in data 31 dicembre 2017 è venuto a scadenza l'Accordo 9 luglio 2015 di rinnovo del Contratto Integrativo Provinciale settore industria materiali lapidei 23 novembre 2012

che in data 29 dicembre 2017 le OO.SS. Fillea-Filca-Feneal hanno formalmente dato disdetta del suindicato Accordo 9 luglio 2015 presentando successivamente, in data 31 dicembre 2017, 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.

Premio assiduità lavorativa

A decorrere dalla retribuzione afferente il mese di agosto 2018, viene introdotto un "premio assiduità lavorativa" i cui valori economici e le relative modalità di calcolo ed erogazione vengono determinati nei seguenti termini.

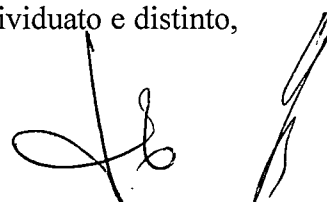
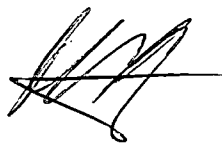
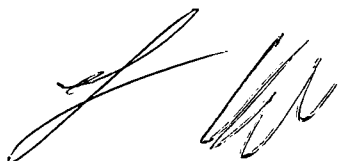
Per i lavoratori aventi rapporto di lavoro subordinato con aziende esercenti attività di escavazione del marmo:

per le mensilità intercorrenti da agosto 2018 a luglio 2022: euro 2,40 lordi giornalieri.

Per i lavoratori aventi rapporto di lavoro subordinato con aziende esercenti attività di trasformazione e segazione del marmo:

per le mensilità intercorrenti da agosto 2018 a luglio 2022: euro 1,50 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 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 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 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.

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.

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. 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.



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 e/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 buoni carburante per un valore riproporzionato ai mesi in forza nell'anno.

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 € 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.

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 al 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.

Reclami e controversie

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

Decorrenza e durata

Il presente accordo decorre dal 1 gennaio 2018 ed ha validità fino al 31 dicembre 2021, intendendosi peraltro coperto dall'erogazione del premio e dagli altri trattamenti economici l'anno 2022, 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.

L.C.S.

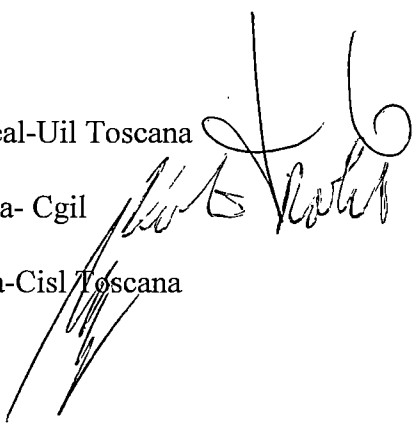
Per

Per Confindustria Livorno Massa Carrara

Feneal-Uil Toscana

Fillea- Cgil

Filca-Cisl Toscana

A large, stylized handwritten signature or scribble in black ink, overlapping the text on the left. It features a prominent vertical stroke and a large loop at the top right.