

VERBALE DI ACCORDO

Roma, 27 febbraio 2019

t r a

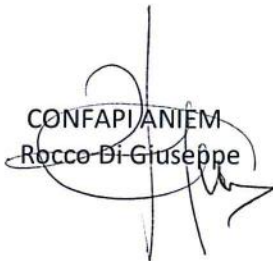
CONFAPI-ANIEM
Unione nazionale imprese edili manifatturiere e settori affini
e
Fe.n.e.a.l.-U.I.L., F.i.l.c.a.-C.I.S.L. e F.i.l.l.e.a.-C.G.I.L.

è stato stipulato il presente accordo per il rinnovo del CCNL del 5 marzo 2014 per i dipendenti delle piccole e medie industrie di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei.

CODICE CONTRATTO 096

CONFAPI
Maurizio Casasco

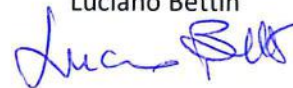
CONFAPI/ANIEM
Rocco Di Giuseppe




FeNEAL UIL
Fabrizio Pascucci



FILCA CISL
Luciano Bettin



FILLEA CGIL
Serena Morello



PREMESSA

I segnali di ripresa in corso offrono l'opportunità, accelerando il ritmo delle riforme, di dare impulso concreto alla crescita. Rilanciare il potenziale di crescita che ristagna a causa della debole produttività metterebbe al riparo da eventuali condizionamenti di carattere finanziario congiunturali sfavorevoli. Gioverebbe a questa causa il miglioramento del contesto imprenditoriale attraverso la riforma della fiscalità, il rafforzamento del sistema bancario (a fronte di un basso livello dei costi di finanziamento il credito del settore privato non decolla a sostegno delle Imprese) e del mercato del lavoro.

I limiti strutturali e le disparità regionali, sia nelle prospettive economiche che nella crescita dell'occupazione, continuano a pesare sul potenziale di crescita delle aziende influenzando il PIL reale che cresce più lentamente rispetto alle economie comparabili della zona euro.

Crescita che continua ad essere frenata dalla esiguità di risorse impiegate per l'istruzione e le attività immateriali ed, in generale, da una spesa pubblica poco equilibrata caratterizzata da scarsa attenzione per le dimensioni delle PMI nello stanziamento di risorse finanziarie a tal fine destinate.

Nonostante la proroga degli incentivi per promuovere l'occupazione e gli investimenti, l'onere fiscale sul lavoro e sul capitale rimane tra i più elevati dell'UE.

L'imposizione di vincoli di carattere finanziario connessi a un mercato dei capitali sottosviluppato, di condizioni restrittive per i crediti bancari e la carenza di lavoratori altamente qualificati non stimolano investimenti in attività immateriali (R&S, innovazione e formazione dei lavoratori) che rimangono al di sotto della media UE, poco accessibili alle PMI e motivo di un basso livello di specializzazione in settori ad alta intensità di conoscenza e di competenze digitali. L'eccessiva burocrazia delle amministrazioni pubbliche e la grande disparità regionale nella loro risposta alle esigenze delle imprese hanno un impatto negativo sul contesto imprenditoriale e ne limitano la capacità di sfruttare le opportunità di innovazione.

La disoccupazione di lunga durata è componente di incertezza per la coesione sociale e la crescita: ostacolando l'acquisizione di competenze e professionalità dei giovani non si sostengono processi di ricambio generazionale nelle aziende con rilevanti effetti di contrazione sulla competitività. Alla soppressione dei voucher non sono seguite misure di contrasto al lavoro sommerso, origine di concorrenza sleale. Deve essere sviluppato un piano strategico per il lavoro che veda anche la contrattazione di secondo livello attivamente coinvolta nella necessaria riforma del mercato: bisogna costruire un percorso di attiva interazione tra regole e condizioni economiche locali a vantaggio dello sviluppo e della competitività.

Le tematiche del rilancio occupazionale, dello sviluppo e della crescita economica del sistema delle PMI ripartono dall'impegno e dal protagonismo delle Parti sociali che, in uno scenario di evoluzione del sistema bilaterale e necessario riconoscimento della reciproca rappresentanza, definiscano un modello di contrattazione collettiva efficace ed al passo col contesto socio economico.

Le parti concordano che la rappresentanza è principio essenziale della bilateralità ed, allo stesso tempo, garanzia e trasparenza delle regole condivise nelle relazioni industriali per valorizzare pattuizioni contrattuali nell'interesse del comparto produttivo, del lavoro, della crescita economica e sociale.

A tal riguardo, con gli Accordi Interconfederali del 20.4.2012 e del 26.07.2016 e con l'Accordo tra Feneal Uil, Filca Cisl e Fillea Cgil e CONFAPI ANIEM del 05/03/2015, sono state definite modalità condivise per la tutela dei diritti in materia di rappresentanza, validità ed effettività dei CCNL. A tali Accordi Interconfederali si richiamano le parti nella prospettiva di offrire un quadro certo e definito di regole condivise e vincolanti per tutte le parti.

Gli Accordi Interconfederali sottoscritti da Confapi con Cgil, Cisl e Uil vengono integralmente recepiti nel presente CCNL. Eventuali Accordi Interconfederali e/o Intese che dovessero intervenire tra le rispettive Confederazioni nazionali successivamente alla fase di stesura del testo contrattuale saranno oggetto di esame tra le Parti al fine di armonizzare, senza oneri né vantaggi rispettivi, le pattuizioni qui definite.



Le parti stipulanti considerano la riforma del modello contrattuale delle PMI di importanza strategica per le future relazioni sindacali e si impegnano ad un confronto costante e proficuo per individuare strategie e soluzioni coerenti con le opportunità di sviluppo, le esigenze occupazionali del settore e adeguate alle dinamiche ed ai mutamenti del mercato.

Con questo intento le parti ribadiscono che il contratto nazionale, conservando la natura di strumento funzionale alla regolamentazione degli aspetti normativi tradizionali, deve essere di incentivo alle relazioni sindacali per meglio conciliare le esigenze del settore con quelle dei lavoratori dettate dalla evoluzione legislativa e dai conseguenti effetti sul mondo delle PMI e sul mercato del lavoro.

Un modello contrattuale agile ed efficiente, improntato a regole chiare e condivise, incentrato su una contrattazione di alto profilo qualitativo capace di incidere ed orientare – ove possibile - le decisioni legislative, di sburocratizzare le procedure amministrative che non corrispondono alle esigenze di produttività e competitività delle PMI e coniugare le esigenze dei lavoratori e delle aziende.

Per meglio adattare il CCNL alle esigenze delle PMI, le Parti riconoscono il modello contrattuale strutturato su due livelli, di cui il primo nazionale di categoria e il secondo alternativamente aziendale o territoriale (regionale/provinciale).

Inoltre, le Parti considerano la dimensione aziendale quale elemento di riferimento per meglio adattare il CCNL alle esigenze reali delle imprese.

Ritengono sia fondamentale per le PMI sostenere la loro aggregazione attraverso l'introduzione nella contrattazione di Il livello di ogni utile strumento teso a favorire la costituzione di reti di impresa e forme associate di impresa sia in ambito territoriale che in termini di filiera produttiva.

Ritengono altresì di grande importanza, in linea con gli indirizzi europei e nazionali, interventi tesi a migliorare la qualità dei servizi attraverso la liberalizzazione dei mercati, a garantire la riduzione del costo del lavoro a favore delle aree deboli del Mezzogiorno, a sviluppare le aree a forte vocazione industriale, puntando sulla formazione dei lavoratori e sulle politiche attive nel mercato del lavoro, con particolare attenzione ai giovani, alla innovazione di processi e prodotti, alla responsabilità sociale, allo sviluppo sostenibile.

Per questa ragione, le Parti ritengono che l'articolato contrattuale debba essere confacente alle peculiarità delle dimensioni aziendali e quindi rispettivamente proporzionato per le aziende fino a 15 addetti, da 16 a 50 addetti e con oltre i 50 addetti.

Con la stipula del presente CCNL, le parti intendono conciliare le esigenze produttive delle imprese ed i bisogni di tutela dei lavoratori, affiancando ad istituti già esistenti nuovi contenuti negoziali che in maniera significativa contribuiscano all'equilibrio contrattuale, e nello specifico:

- la concertazione quale elemento partecipativo ad ogni livello di contrattazione;
- la bilateralità funzionale agli obiettivi individuati nel CCNL dalle parti sociali;
- la semplificazione dell'articolato contrattuale incentrato su norme aventi carattere generale di regolazione aderenti alle disposizioni legislative per tutte le materie oggetto di contrattazione (lavoro, sicurezza, welfare, responsabilità sociale, codice etico);
- incentivare la contrattazione di secondo livello alla quale è affidata la possibilità di integrare le norme quadro del CCNL per la disciplina di materie specifiche legate alle peculiarità ed esigenze del settore su base territoriale e declinarle in modo più aderente al contesto produttivo locale ed alla sua organizzazione del lavoro;
- l'adeguamento dell'offerta formativa alle priorità dettate dalle politiche occupazionali e dalle esigenze di innovazione ed integrazione digitale dei processi aziendali orientate all'acquisizione e/o all'innalzamento, da parte del personale, delle competenze nelle tecnologie abilitanti, con il duplice



- obiettivo di agevolare l'ingresso nel mondo del lavoro dei giovani con elevata professionalità ed assicurarne la permanenza ai senior impiegati;
- un sistema di welfare contrattuale condiviso dalle parti che, oltre alla sanità integrativa, contempli prestazioni e servizi che i datori di lavoro possono offrire ai dipendenti, volti in generale a un miglioramento della qualità e degli stili di vita per il dipendente (agevolazioni economiche per chi ha familiari disabili, anziani e figli a carico; aiuti diretti come corsi di specializzazione per acquisire competenze; formazione legata alla prevenzione e alla sicurezza in azienda);
 - sviluppare, con il contributo delle parti sociali ed il supporto economico e di indirizzo dell'INAIL, sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGLS) adeguati per le PMI di settore;
 - aumentare la cultura della responsabilità sociale delle PMI a vantaggio della competitività delle imprese, valorizzando le buone pratiche e puntando sull'approccio strategico alla RSI nella gestione aziendale in sinergia con le OO.SS., sostenendo le imprese che investono ed adottano la RSI con incentivi, premialità, semplificazioni amministrative e il miglioramento dell'accesso ai capitali e al credito;
 - promuovere la definizione di una legge quadro delle materie prime, della coltivazione e ripristino ambientale delle cave che garantisca un accesso alle materie prime equo, privo di distorsioni nell'ambito delle politiche di sviluppo, e una gestione delle risorse naturali in un'ottica di sostenibilità e responsabilità sociale.

Il quadro normativo attuale, interessato anche dal recepimento delle Direttive Europee sul "pacchetto economia circolare", è caratterizzato da processi di pianificazione e norme di protezione in materia di ambiente, salute e sicurezza non omogeneo che sommato all'assenza in molti territori regionali di legislazione e regolamenti in materia di Piano cave provocano una limitazione alle attività estrattive con conseguente aumenti di costi di gestione e, spesso, riduzione o blocco delle stesse. E' quindi auspicabile sollecitare una puntuale legislazione nazionale di riordino in materia, anche in termini di semplificazione e accelerazione degli iter amministrativi autorizzativi e di rinnovo, che sia di concreto e valido supporto per lo sviluppo sostenibile del settore e sappia dare un impulso allo sviluppo di tutta la filiera, estrattiva e di lavorazione, per garantire un rilancio economico dei territori.

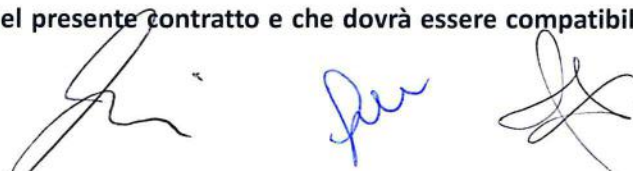
Dichiarazione a verbale

Le Parti nell'intento di favorire una razionalizzazione e semplificazione degli accordi contrattuali nei comparti affini a quello edile, condividono l'esigenza di attivarsi per una unificazione dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro dei settori Lapideo/Estrattivo (cod.096), Manufatti in Cemento e Laterizi (cod.98), Cemento/Calce/Gesso (cod.189).

A tal fine si impegnano ad avviare già da oggi un percorso che porti all'armonizzazione dei contenuti dei rispettivi testi che consenta, con il primo rinnovo del presente CCNL, la definizione di un unico CCNL per il settore "materiali da costruzione".

Le Parti stipulanti considerano la riforma del modello contrattuale delle PMI di importanza strategica per le future relazioni sindacali e si impegnano ad un confronto costante e proficuo per individuare strategie e soluzioni coerenti con le opportunità di sviluppo, le esigenze occupazionali del settore e adeguate dinamiche ai mutamenti del mercato.

Le Parti quindi concordano di avviare un percorso contrattuale, già a partire dal presente CCNL Lapidei, impostando da subito la direzione del processo di armonizzazione dei comparti, utilizzando le risorse corrispondenti alla carenza contrattuale per la diffusione e l'estensione, a carattere sperimentale e con valenza collettiva, della previdenza complementare gestita dal FONDAPI, con un versamento al Fondo che sarà concordato in fase di stesura definitiva del presente contratto e che dovrà essere compatibile con i



costi di gestione del Fondo e con i risultati tangibili per gli addetti del settore.

NUOVO ARTICOLO - DIRITTO ALLE PRESTAZIONI DELLA BILATERALITA'

La bilateralità prevista dagli Accordi Interconfederali e dai contratti collettivi nazionali e regionali di categoria del Sistema di rappresentanza CONFAPI è un sistema a cui devono aderire tutte le imprese che applicano il presente CCNL in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili ad integrare la retribuzione globale di fatto e la normativa a tutela del lavoratore prevista all'interno dei contratti collettivi di categoria.

1. Le prestazioni previste dai sistemi di bilateralità rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura, nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta delle prestazioni da parte dell'impresa datrice di lavoro;
2. i trattamenti previsti dalla bilateralità sono, quindi, vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione degli Accordi e contratti collettivi nazionali e di secondo livello, aziendale o territoriale, per le PMI del sistema CONFAPI, laddove sottoscritti;
3. a far data dalla data di sottoscrizione del presente Accordo di rinnovo, le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere a ciascun lavoratore in busta paga un elemento retributivo aggiuntivo pari ad euro 25,00 lordi, per ciascuna mensilità. Tale importo, non è a nessun titolo assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo di cui al punto 2. In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal CCNL. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta;
4. per le imprese aderenti al sistema della bilateralità ed in regola con i versamenti, l'elemento aggiuntivo della retribuzione di cui al precedente punto 3 è forfetariamente compreso nella quota di adesione e, pertanto non va versato;
5. a decorrere dalla data di sottoscrizione del presente Accordo saranno conseguentemente avviati gli istituti previsti dalla bilateralità, sulla base degli Accordi e dei CCNL rinnovati ed in corso di rinnovo i cui contributi rappresentano una quota annua a carico delle aziende come di seguito indicato:

a) *"Fondo Sicurezza PMI CONFAPI"*

- 18,00 euro annui (1,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore dovuto dalle aziende prive del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale;
- 6,00 euro annui (0,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore dovuto dalle aziende con il RLS

b) *"Fondo Sviluppo bilateralità PMI CONFAPI"*

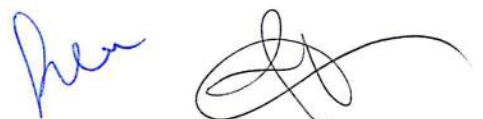
- 6,00 euro annui (0,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore a tempo pieno per lo sviluppo dell'apprendistato
- 3,00 euro annui (0,25 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore part-time fino a 20 ore

c) *"Fondo Sostegno al reddito"*

- 28,00 euro annui (2,33 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore

d) *"Osservatorio della contrattazione e del lavoro"*

- 8,00 euro annui (0,66 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore per il sostegno e lo



sviluppo degli strumenti bilaterali e delle relative articolazioni settoriali e territoriali l'introduzione e relativo sostegno delle attività di rappresentanza sindacale territoriale/bacino nonché per la contrattazione territoriale di II livello;

▪ 12,00 euro annui (1,00 euro mensile per 12 mensilità) per ciascun lavoratore per ulteriori attività correlate (assistenza contrattuale) assorbente le eventuali quote già previste dalla contrattazione nazionale;

6. a partire dalla data di sottoscrizione della presente Intesa le aziende che applicano il CCNL verseranno, secondo le modalità previste dall'Accordo Interconfederale del 23.07.2012 e dall'Intesa Applicativa dello stesso, nonché secondo le disposizioni previste nell'ambito degli enti stessi, i contributi rispettivamente all'OPNC e all'ENFEA tramite modello F24 con i codici di versamento predisposti dall'Agenzia delle Entrate.

COMITATO PARITETICO NAZIONALE

~~Le parti, ferme 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, convengono sull'opportunità di confrontarsi su conoscenze e su autonome valutazioni per tematiche suscettibili di incidere sulla situazione complessiva dei settori cui si applica il presente contratto sia in termini di occasioni positive e di sviluppo che di fattori di criticità dei settori stessi. A tal fine le parti stipulanti convengono di istituire il Comitato Paritetico Nazionale permanente (C.P.N.) con sede presso gli uffici dell'ANIEM Nazionale - Roma, Via Nizza, 45 - il quale potrà dotarsi di un proprio regolamento operativo.~~

~~A tal fine le parti stipulanti convengono di dare attuazione al Comitato Paritetico Nazionale permanente il cui coordinamento logistico e le attività di segreteria, ivi compresi i verbali delle riunioni, nonché eventuali ulteriori aspetti organizzativi, saranno assicurati dall'ANIEM Nazionale.~~

~~Al fine di rendere operativo il CPN le parti nazionali nominano una Commissione di Studio Paritetica (tre più tre) che avrà il compito di predisporre il regolamento. Il finanziamento delle attività del CPN sarà posto a carico delle imprese sulla base dei progetti e delle iniziative che saranno congiuntamente definiti.~~

~~La Commissione dovrà presentare le proprie proposte alle parti nazionali entro il 30 giugno 2009.~~

~~Il C.P.N. potrà avere strutture territoriali, dipendenti dal Nazionale, che procederanno alla raccolta delle informazioni a livello provinciale per poi trasmetterle al Comitato Nazionale. Il CPN diventerà, pertanto, la sede naturale e strutturata in cui le parti individueranno percorsi condivisi in funzione della necessità di favorire progetti che rispondano alle esigenze specifiche delle aziende, dei lavoratori e del settore in generale, nonché di coordinamento dei piani formativi e di aggiornamento professionale.~~

~~Il CPN raccoglierà i dati e le informazioni provenienti da Unioncamere, Camere di Commercio distrettuali, ICE, ISTAT, INAIL, INPS, dall'Osservatorio Paritetico e dagli Enti bilaterali territoriali di settore (fin qui operanti).~~

~~Entro n. 6 mesi dalla firma del C.C.N.L., le parti, rappresentate pariteticamente nel Comitato, ne definiranno la composizione nonché il regolamento per lo svolgimento dell'attività. I temi oggetto dei lavori del~~

~~Comitato, saranno, in particolare:~~

- ~~— l'andamento congiunturale dei settori anche con riferimento alle importazioni e alle esportazioni dei prodotti;~~
- ~~— le eventuali problematiche di approvvigionamento della materia prima con riferimento alle norme di legge sull'attività estrattiva e alla loro applicazione in sede amministrativa;~~
- ~~— le iniziative di politica legislativa e regolamentare concernenti il mercato del lavoro;~~
- ~~— l'utilizzo dei combustibili non convenzionali e il risparmio energetico con riguardo alla stima degli effetti indotti sull'occupazione;~~
- ~~— la formazione professionale sulla base di quanto convenuto all'art.9;~~



FOX

le tematiche della sicurezza sul lavoro e della tutela dell'ambiente esterno, anche con riferimento ai rapporti con le istituzioni, nonché le problematiche eventualmente poste dal recepimento in legge delle direttive dell'Unione europea in materia.

Il Comitato Paritetico Nazionale, per la sua attività, si avvarrà di dati forniti dalle parti stipulanti o provenienti da istituzioni o enti pubblici ovvero da organismi specializzati sulle specifiche materie, concordemente individuati e potrà esprimere indirizzi ed orientamenti sulle materie oggetto di esame.

Ai fini dell'espletamento delle attività in materia di sicurezza, formazione professionale nonché di elaborazioni progettuali finalizzate all'incremento dei livelli occupazionali nel settore, il C.P.N. potrà presentare specifici programmi allo scopo di acquisire risorse finanziarie stanziare dall'Unione Europea. Alle riunioni del Comitato, in relazione alle materie all'esame, potranno prendere parte tecnici esterni.

1. I risultati dei lavori del Comitato Paritetico Nazionale saranno oggetto di esame delle parti stipulanti in apposito incontro a livello nazionale nel corso del quale saranno altresì fornite, e costituiranno oggetto di specifico esame e di autonome valutazioni delle parti, informazioni complessive riguardanti:
 - i dati di aggiornamento annuale sulla struttura del settore e i loro riflessi sull'occupazione, nonché sul costo del lavoro e dinamiche delle retribuzioni;
 - le previsioni annuali degli investimenti nel settore, classificati secondo le principali finalità perseguite e le loro localizzazioni per grandi aree geografiche nonché le eventuali ricadute occupazionali prevedibili;
 - gli andamenti annuali dell'occupazione complessiva, ripartita per categoria, con specifico riferimento a quella giovanile e a quella femminile e ai problemi di inserimento dei lavoratori extracomunitari in applicazione delle norme di legge che li riguardano;
 - le previsioni sui fabbisogni e sugli indirizzi di formazione professionale: l'elaborazione dei programmi di formazione e qualificazione della manodopera in relazione alle necessità di un più stretto rapporto tra la politica di programmazione e la formazione professionale;
 - i dati Istat sulla dinamica delle retribuzioni e del costo del lavoro;
 - i dati anche comparativi sulla produttività e competitività del settore nonché i relativi investimenti complessivi;
 - gli andamenti aggregati a livello nazionale delle prestazioni di lavoro rese oltre l'orario ordinario, nonché delle assenze per malattia, infortunio sul lavoro, cassa integrazione guadagni e altre causali.

A richiesta di una delle parti, di comune accordo, allo scopo di ricercare posizioni comuni, potrà essere deciso di svolgere approfondimenti su singoli temi oggetto di reciproca informazione e valutazione. Per specifici temi le parti potranno convenire di condurre approfondimenti alla presenza di rappresentanze pubbliche aventi competenza istituzionale e potestà decisoria.

2. In presenza di specifiche situazioni concernenti il settore e l'occupazione a livello regionale, su richiesta di una delle parti, l'Associazione imprenditoriale stipulante e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori competenti promuoveranno apposito incontro, da svolgersi presso l'Associazione imprenditoriale, per valutazioni autonome delle parti sulle specifiche situazioni convenute come oggetto dell'incontro.

Le parti in tali occasioni potranno ricercare posizioni comuni da far valere, ove occorra, nelle sedi istituzionali territorialmente competenti.

In tale occasione saranno in particolare valutate situazioni di crisi, di eventuali processi di ristrutturazione e riconversione produttiva e di mobilità.

Di norma annualmente, ove possibile in occasione degli incontri di cui al 1° comma del presente punto 2), a richiesta delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori competenti saranno fornite dall'Associazione imprenditoriale stipulante, per il livello regionale, le previsioni degli investimenti riguardanti significativi ampliamenti e/o trasformazioni degli impianti esistenti e/o nuovi insediamenti industriali e illustrate le eventuali implicazioni degli investimenti predetti sull'occupazione, sulla qualificazione professionale, sulle prospettive produttive e sulle condizioni ambientali ed ecologiche.

SISTEMA DI RELAZIONI SINDACALI E CONTRATTUALI

Per la realizzazione ed il mantenimento di un sistema di relazioni industriali funzionale alle esigenze delle imprese e dei lavoratori non si può prescindere dall'attribuzione all'autonomia contrattuale delle parti di una funzione primaria nella definizione delle regole e nella gestione delle relazioni sindacali, anche attraverso lo sviluppo ai vari livelli e con diversi strumenti del metodo partecipativo.

In quest'ottica le Parti si impegnano in nome proprio e per conto degli organismi territoriali a loro collegati, nonché delle imprese aderenti e delle R.S.U., a che il funzionamento del sistema di relazioni industriali e contrattuali più avanti descritto, si svolga secondo i termini e le procedure specificamente indicate, dandosi nel contempo atto che la loro puntuale applicazione è condizione indispensabile per mantenere le relazioni sindacali nelle sedi previste dal presente contratto, entro le regole fissate.

Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle parti di rispettare e far rispettare ai propri iscritti per il periodo di loro validità il contratto generale, le norme integrative di settore o quelle aziendali da esso previste. A tal fine gli Organismi Territoriali riconosciuti da Confapi Aniem sono impegnati ad adoperarsi per l'osservanza delle condizioni pattuite da parte delle aziende associate mentre le Organizzazioni dei lavoratori si impegnano a non promuovere ed a intervenire perché siano evitate azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di accordo ai vari livelli. Per meglio adattare il CCNL alle esigenze delle PMI le Parti riconoscono il modello contrattuale strutturato su due livelli, di cui il primo nazionale di categoria, e il secondo alternativamente aziendale o territoriale o di altra natura.

La contrattazione di secondo livello riguarderà materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli regolati dal CCNL e avrà per oggetto le materie stabilite dalle specifiche clausole di rinvio del contratto collettivo nazionale di lavoro in conformità ai criteri ed alle procedure ivi indicati.

Detta contrattazione, oltre a disciplinare le materie oggetto di specifico rinvio da parte del presente c.c.n.l., ha la funzione di negoziare erogazioni economiche correlate a risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti come, ad esempio: incrementi di produttività, miglioramento della competitività delle imprese, maggiore efficienza organizzativa, efficacia, qualità, redditività, innovazione e valorizzazione dei processi di digitalizzazione, tutti risultati legati all'andamento economico delle imprese. La relativa disciplina è contenuta nell'art. 27 (premio di risultato) del presente c.c.n.l..

Le materie rimesse alla contrattazione di secondo livello possono essere disciplinate, in luogo della normale contrattazione aziendale, con accordi provinciali o territoriali in base alla prassi vigente.

Nelle aree territoriali nelle quali si svolgerà la contrattazione territoriale non potrà avere luogo quella aziendale.

Le Organizzazioni sindacali stipulanti sono impegnate a garantire a tutti i livelli il rispetto delle regole di cui sopra, anche attraverso il ricorso alla procedura di cui all'ultimo comma del successivo paragrafo "Procedura di rinnovo degli accordi di secondo livello", che prevede l'intervento delle Associazioni nazionali contraenti al fine di dirimere la controversia.

~~Ai fini sopra indicati un Gruppo di lavoro, nell'ambito del CPN, opererà una verifica della situazione esistente.~~

Le parti confermano che nelle zone dove si attuerà la contrattazione territoriale verrà adottata, previa verifica, una regolamentazione specifica per il settore degli inerti.

La contrattazione di secondo livello è prevista nello spirito dell'attuale prassi negoziale con particolare riguardo alle piccole imprese.

Sono titolari della negoziazione di secondo livello negli ambiti, per le materie e con le procedure e i criteri stabiliti dal presente contratto, le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti e le R.S.U. costituite, da una parte, e le Aziende e gli Organismi territoriali riconosciuti da Confapi Aniem, dall'altra.

Tenuti presenti i risultati e le valutazioni degli incontri svolti tra le Parti a livello nazionale, le direzioni degli stabilimenti che occupano almeno 20 dipendenti, determinati a norma dell'art. 3, comma 2, del D.Lgs. n.

25/2007, forniranno annualmente alla RSU, su richiesta della stessa, con l'eventuale assistenza delle rispettive Associazioni sindacali, informazioni previsionali riguardanti:

- a) programmi di investimento che comportino significativi ampliamenti e trasformazioni degli insediamenti esistenti, nuovi insediamenti e loro localizzazione;
- b) introduzione di nuove tecnologie che oggettivamente comportino significative modificazioni alla organizzazione del lavoro e alla occupazione;
- c) decentramento in via permanente di fasi significative del proprio processo produttivo al di fuori dello stabilimento;
- d) distribuzione del personale per categoria, per gruppi professionali di classificazione, per tipologia di impiego e per sesso, andamento complessivo degli orari di lavoro, delle assenze dal lavoro e della CIG ordinaria e straordinaria;
- e) progetti ed iniziative tesi al risparmio energetico;
- f) implicazioni derivanti dall'attività produttiva da specifiche normative regionali con particolare riferimento alle norme in materia estrattiva ed ai relativi riflessi sulle attività di cava e produzione.
- g) l'andamento dei parametri aziendali in riferimento al premio di risultato;
- h) indici di sicurezza e infortuni sul lavoro e attività formativa in materia di sicurezza.

Nel corso dell'incontro saranno illustrate le prevedibili implicazioni degli investimenti predetti sull'occupazione, sulle prospettive produttive e sull'ambiente di lavoro.

Le disposizioni di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 25/2007 si applicano alle informazioni ivi previste. Le informazioni che siano fornite espressamente in via riservata sono soggette alla disciplina contenuta nell'art. 5 della legge medesima.

I processi di delocalizzazione, di acquisizione e partecipazione a società diverse dello stesso settore saranno oggetto di informazione tempestiva.

Dichiarazione comune sulla lotta alle discriminazioni

Le parti si danno reciprocamente atto e riconoscono l'importanza che nei luoghi di lavoro i rapporti tra azienda e dipendenti e tra i dipendenti medesimi siano ispirati ai principi di comune convivenza civile e di rispetto reciproco, nonché al rispetto della professionalità e dei diritti della persona. Le parti considerano inaccettabili ed intollerabili discriminazioni per ragioni di razza, religione, lingua e genere.

A tal fine, viene istituito un gruppo di lavoro formato da 3 rappresentanti delle OO.SS. e da 3 rappresentanti delle associazioni datoriali che dovrà avviare i propri lavori entro il 30.12.2018.

Art. 49 – Congedi

C) Congedi per la formazione

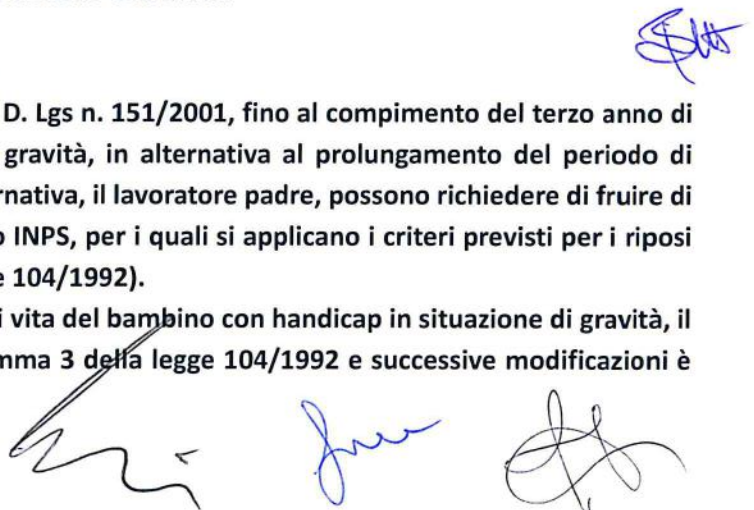
OMISSIS

Nelle aziende fino a 100 dipendenti, nel caso in cui la percentuale di cui sopra non superi lo 0,50%, la possibilità di congedo potrà comunque riguardare almeno una unità.

D) Riposi e permessi per i figli con handicap grave

In applicazione di quanto previsto dall'art. 42 del D. Lgs n. 151/2001, fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità, in alternativa al prolungamento del periodo di congedo parentale, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, possono richiedere di fruire di permessi orari retribuiti, con trattamento a carico INPS, per i quali si applicano i criteri previsti per i riposi orari cd. Per allattamento (art. 33, comma 2 Legge 104/1992).

Successivamente al compimento del terzo anno di vita del bambino con handicap in situazione di gravità, il diritto di fruire dei permessi di cui all'art. 33, comma 3 della legge 104/1992 e successive modificazioni è



ricosciuto ad entrambi i genitori, anche adottivi, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.

Si fa comunque riferimento alle previsioni dell'art. 42 del D. Lgs. 151/2001 e successive modificazioni.

ART.22 – AUMENTI RETRIBUTIVI

Premesso che le Parti convengono all'estensione della vigenza del presente CCNL fino al 30 giugno 2019, i minimi tabellari mensili vigenti vengono incrementati nelle seguenti misure e decorrenze:

					Totale
Livelli	Parametri	1 Settembre 2018 euro/mese	1 Dicembre 2018 euro/mese	1 Aprile 2019 euro/mese	
1	210	€ 77,21	€ 38,60	€ 35,51	€ 151,32
2	189	€ 69,49	€ 34,74	€ 31,96	€ 136,19
3	154	€ 56,62	€ 28,31	€ 26,04	€ 110,97
4	146	€ 53,68	€ 26,64	€ 24,69	€ 105,21
5	136	€ 50,00	€ 25,00	€ 23,00	€ 98,00
6	128	€ 47,06	€ 23,53	€ 21,65	€ 92,24
7	118	€ 43,38	€ 21,69	€ 19,96	€ 85,03
8	100	€ 36,76	€ 18,38	€ 16,91	€ 72,05

Salvo errori o omissioni.

Ai lavoratori in forza alla data di stipula del presente accordo di rinnovo contrattuale, sarà corrisposta con la retribuzione del mese di marzo 2019 una quota tantum pari ad € 200, suddivisibile in quote mensili in relazione alla durata del rapporto di lavoro nel periodo dal 1 settembre 2018 al 31 marzo 2019.

La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero.

Non concorrono all'erogazione dell'una tantum i periodi di aspettativa non retribuita utilizzati nel periodo dal 1 settembre 2018 al 27 febbraio 2019.

Le Parti nell'intento di favorire una razionalizzazione e semplificazione degli accordi contrattuali nei comparti affini a quello edile, condividono l'esigenza di attivarsi per una unificazione dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro dei settori Lapideo/Estrattivo (cod.096), Manufatti in Cemento e Laterizi (cod.98), Cemento/Calce/Gesso (cod.189).

A tal fine si impegnano ad avviare già da oggi un percorso che porti all'armonizzazione dei contenuti dei rispettivi testi che consenta, nella prossima tornata di rinnovi, la definizione di un unico CCNL per il settore "materiali da costruzione".

Le Parti stipulanti considerano la riforma del modello contrattuale delle PMI di importanza strategica per le future relazioni sindacali e si impegnano ad un confronto costante e proficuo per individuare strategie e soluzioni coerenti con le opportunità di sviluppo, le esigenze occupazionali del settore e adeguate dinamiche ai mutamenti del mercato.

ART.37-PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Le Parti concordano che, fermo restando le contribuzioni vigenti a carico di azienda e lavoratori, a partire dal 1 gennaio 2019 la base di calcolo sarà la retribuzione utile al calcolo del Tfr.

Le Parti concordano di avviare un percorso contrattuale, già a partire dal presente CCNL Lapidei, impostando da subito la direzione del processo di armonizzazione dei comparti, utilizzando le risorse corrispondenti alla

carezza contrattuale per la diffusione e l'estensione, a carattere sperimentale e con valenza collettiva, della previdenza complementare gestita dal FONDAPI, che dovrà essere compatibile con i costi di gestione del Fondo e con i risultati tangibili per gli addetti del settore.

Al riguardo, è stabilito per tutti i lavoratori dipendenti un versamento straordinario contrattuale a Fondapi di € 150 (una tantum), come incentivo alla promozione delle adesioni al Fondo, secondo le modalità che saranno concordate tra le parti e di intesa con Fondapi entro il 31 marzo 2019.

ART.37 bis – ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

La quota di contribuzione al Fondo viene fissata a 10,00 euro mensili a partire dalla mensilità di ottobre 2018 a favore di Fondo Altea per ogni dipendente in forza.

ART. 93 - DECORRENZA E DURATA

Salvo le decorrenze particolari previste per singoli istituti, il presente contratto decorre dal 1 aprile 2016 ed avrà vigore fino al 30 giugno 2019.

Il contratto s'intenderà rinnovato se non disdetta almeno sei mesi prima della scadenza con raccomandata con avviso di ricevimento. In caso di disdetta il presente contratto resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito dal successivo contratto collettivo nazionale di lavoro.

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlate ed inscindibili.

