

**CONTRATTO COLLETTIVO PROVINCIALE DI LAVORO**  
**SEZIONE PORFIDO**  
**1^ maggio 2023**

*per i lavoratori delle imprese del porfido integrativo dei Contratti Collettivi Nazionali  
di Lavoro per l'industria e per l'artigianato dei materiali lapidei*

Tra

- **Confindustria Trento**, nella persona del Presidente della Sezione Estrattive Lapideo Porfido e Materiali da Costruzione Simone Caresia, assistito da Andrea Marsonet e Kevin Antonio Marchione;

- **Associazione Artigiani e Piccole Imprese – Confartigianato Trentino**, nelle persone del Presidente Marco Segatta, del Presidente della Categoria Porfido Massimiliano Chemolli, assistiti da Deborah Battisti;

- **Federazione Trentina della Cooperazione**, nelle persone del Vicepresidente vicario Italo Monfredini, con la delegazione sindacale nelle persone di Luca Filippi (Direttore E.S.PO. soc. coop.), Francesco Veneri (Consigliere E.S.PO. soc. coop.), Eros Gottardi (Presidente del consorzio CPT), assistiti da Paolo Pettinella;

e

- **Filca-Cisl del Trentino**, nelle persone del Sub Reggente Salvatore Teresi, del Responsabile del Settore Porfido Fabrizio Bignotti, assistito dai funzionari Nexhmi Mati, Abdelali Et Tahiri, Diana Rosu, Samuel Rigati, e dal delegato Stefano Zancanella;

- **Fillea-Cgil del Trentino**, nella persona del Segretario generale Giampaolo Mastrogioseppe, assistito dal funzionario Ferrari Manuel e dal delegato Mauro Crestani;

- **FeNEAL-Uil** rappresentata dal Segretario generale Matteo Salvetti

Viene stipulato il presente contratto collettivo di lavoro, integrativo dei contratti nazionali dei materiali lapidei per l'industria e per l'artigianato, da valere nella provincia di Trento per tutte le imprese che svolgono l'attività di escavazione, lavorazione di materiali porfirici e per i lavoratori da esse dipendenti, compresi i dipendenti di aziende del settore porfido adibiti temporaneamente alla messa in opera come stabilito dall'art. 12 Parte Seconda – Norme specifiche del presente contratto integrativo.

Premessa

Le parti firmatarie confermano l'integrale applicazione delle disposizioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro per l'industria e per l'artigianato dei materiali lapidei salvo gli articoli di seguito riportati con le modifiche, le deroghe o le sostituzioni concordate, ad eccezione degli articoli ai quali non verrà data applicazione ad alcun effetto diretto od indiretto perché riferiti ad istituti e trattamenti considerati dalle parti assorbiti nell'istituto dell'indennità di settore di cui al presente contratto integrativo e più in generale nel trattamento complessivo derivante dal presente contratto medesimo.

Il contratto integrativo risulta diviso in due parti:

- ✓ la prima è relativa all'armonizzazione con il CCNL industria dei materiali lapidei ed escavazione 24 novembre 2022;
- ✓ la seconda riporta le norme generali e specifiche disposizioni di settore.

**PARTE PRIMA**  
**ARMONIZZAZIONE CON IL CCNL INDUSTRIA DEI MATERIALI LAPIDEI**  
**ED ESCAVAZIONE 24 NOVEMBRE 2022**

**Orario di lavoro**

L'art. 12, co. 1 del CCNL è sostituito come di seguito specificato:

La durata dell'orario di lavoro contrattuale viene stabilita in 40 ore settimanali.

Ai sensi dell'art. 4, commi 3 e 4 del D.Lgs. n. 66/2003 e dell'art. 4, comma 2 del D.Lgs. n. 234/2007 la durata media dell'orario di lavoro effettivamente prestatato, ai fini del D.Lgs. citato, viene calcolata in riferimento ad un periodo di 4 mesi e di 6 mesi per quanto concerne i lavoratori mobili (autisti adibiti a trasporto esterni) per i quali si applica il D.Lgs. n. 234/2007.

A fronte di esigenze che si manifestassero a livello aziendale, previo accordo tra la Direzione aziendale e R.S.U. od OO.SS. territoriali, in caso di mancanza della R.S.U, il periodo di cui al punto precedente potrà essere elevato in riferimento a quanto previsto all'art. 4, comma 4, del D.Lgs. n. 66/2003.

**Riduzione orario di lavoro**

L'art. 12, co. 2 del CCNL è sostituito come di seguito specificato:

A far data dall'1.11.2017, ferma restando la durata settimanale dell'orario normale di lavoro di 40 ore, l'orario di lavoro sarà ridotto di 64 ore in ragione d'anno secondo le seguenti modalità:

- a) per le aziende soggette a contrazioni stagionali dell'attività produttiva per cause meteorologiche, la riduzione nella misura di 44 ore in ragione d'anno di servizio potrà essere fruita tenendo conto delle esigenze organizzative/produttive

potrà essere fruita tenendo conto delle esigenze organizzative/produktive aziendali, attraverso il godimento di riposi individuali retribuiti nel corso dell'intero anno, previa richiesta preventiva da parte del lavoratore e fatta salva comunque una diversa utilizzazione collettiva concordata a livello aziendale.

I riposi non usufruiti entro l'anno di maturazione saranno monetizzati e pagati con la busta paga del mese di gennaio dell'anno successivo alla maturazione con la retribuzione in atto al momento della scadenza tranne nel caso di diverso accordo tra le Parti.

Le 44 ore relative all'anno 2017 potranno essere fruita entro il mese di dicembre 2018 e con le stesse modalità dell'anno successivo.

a1) le residue 20 ore di riduzione di orario verranno godute in misura collettiva ed in particolare nelle giornate e nei termini di seguito indicati:

- 4 ore il pomeriggio antecedente l'inizio del periodo feriale collettivo del mese di agosto;
- 4 ore il pomeriggio del Venerdì Santo;
- 8 ore nelle ricorrenze analoghe per zone (es. per Albiano l'ultimo lunedì del mese di agosto, per la zona di Pinè il 26 maggio. Per le zone ove non esistano tali ricorrenze, il godimento verrà fruito a livello individuale), così come negli anni in cui il 26 maggio coincide con il sabato o la domenica;
- 4 ore per il pomeriggio dell'ultimo di carnevale. Nell'ipotesi di coincidenza di tale data con un periodo di sospensione invernale le 4 ore saranno godute in forma individuale.

b) per le aziende non soggette a contrazioni stagionali dell'attività produttiva per cause metereologiche le 64 ore di riduzione verranno utilizzate prioritariamente nei periodi di minore intensità produttiva, attraverso la concessione di gruppi di 8 ore di permesso individuale retribuito previa richiesta da parte del lavoratore, salva diversa utilizzazione concordata a livello aziendale.

Tutte le riduzioni di cui sopra saranno retribuite con la retribuzione globale di fatto ivi compresa l'incidenza sull'utile di Cottimo di Qualità (CQ) calcolata con riferimento alla media di guadagno realizzata negli ultimi tre mesi.

In caso di assenza per malattia, infortunio, ferie o congedo matrimoniale coincidenti con il godimento collettivo della riduzione di orario di cui al punto a1) tale godimento verrà utilizzato in forma individuale previa autorizzazione concordata tra lavoratore ed azienda.

#### Trattamento delle festività soppresse

L'art. 12, co. 3 del CCNL è sostituito come di seguito specificato:

In sostituzione delle quattro festività infrasettimanali, abolite dalla legge 5 marzo 1977, n. 54 verranno concessi a tutti i lavoratori gruppi di 8 (otto) ore di permesso individuale retribuito.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the left, a signature 'AB' on the right, and several smaller signatures at the bottom.

Per i lavoratori discontinui o di semplice attesa e custodia con orario settimanale superiore a 40 (quaranta) ore, detti permessi individuali retribuiti si intendono riferiti all'orario giornaliero contrattuale ad essi assegnato.

I permessi in parola saranno goduti individualmente e mediante rotazione che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva e comunque compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive ed organizzative delle aziende.

Le aziende potranno eventualmente stabilire, previo esame congiunto con la R.S.U., ovvero, in assenza di queste, con le oo.ss. territoriali, diverse modalità di utilizzazione compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali.

In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di calendario verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al 1° comma del presente punto per ogni mese intero di anzianità. La frazione di mese superiore a 15 (quindici) giorni sarà considerata a questo effetto come mese intero.

A far data dall'1.11.2017 i permessi non usufruiti entro l'anno di maturazione saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza tranne nel caso di diverso accordo tra le parti.

Per quanto riguarda la festività del 4 novembre la cui celebrazione è spostata alla domenica successiva il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Il trattamento stabilito nel presente articolo non sarà corrisposto qualora il lavoratore risulti assente dal lavoro per chiamata e richiamo alle armi, puerperio e periodo di assenza facoltativa seguente al puerperio, aspettativa per motivi personali.

Il trattamento economico dei permessi per le quattro festività soppresse verrà calcolato coi criteri di cui all'articolo 5 Parte Seconda – Norme specifiche del presente contratto integrativo.

### Giorni festivi

L'art. 18 del CCNL è sostituito come di seguito specificato:

Sono considerati giorni festivi:

- a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;
- b) le ricorrenze del 25 aprile, del 1° maggio e del 2 giugno;
- c) le seguenti festività:
  - 1) 1° giorno dell'anno (Capodanno);
  - 2) Epifania (6 gennaio);
  - 3) il lunedì successivo alla Pasqua;
  - 4) il giorno dell'Assunzione (15 agosto);
  - 5) il giorno di Ognissanti (1° novembre);
  - 6) il giorno dell'Immacolata Concezione (8 dicembre);

- 7) il giorno di Natale (25 dicembre);
- 8) il giorno di S. Stefano (26 dicembre);
- d) il giorno del Santo Patrono del luogo dove il lavoratore presta normalmente servizio.

Qualora una delle festività indicate alle lett. b), c) e d) cada di domenica o nel giorno di riposo compensativo ai sensi dell'art. 19 del CCNL, al lavoratore deve essere corrisposto, in aggiunta alla retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione pari a 1/25 della retribuzione mensile.

Il trattamento economico per i giorni festivi verrà calcolato coi criteri di cui all'art. 5 Parte Seconda – Norme specifiche del presente contratto integrativo.

### Aumenti periodici di anzianità

L'art. 22 del CCNL è sostituito come di seguito specificato:

A decorrere dal 1° gennaio 2009 i lavoratori per ogni biennio effettivo di servizio, hanno diritto alla maturazione di un massimo di cinque scatti biennali. I valori di ogni singolo scatto sono quelli più sotto riportati e riferiti alle categorie di appartenenza dei singoli lavoratori:

- categoria	€ 13,01	
As:		
- categoria	€ 11,97	
A:		
- categoria	€ 9,80	
B:		
- categoria	€ 9,45	
CS		
- categoria	€ 8,82	
C:		
- categoria	€ 8,31	
D:		
- categoria	€ 7,69	
E:		
- categoria	€ 6,65	
F:		

Up

*[Handwritten signature]*

Mi

Alb

L'aumento periodico di anzianità decorrerà dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

In caso di passaggio di categoria il lavoratore manterrà l'importo degli aumenti periodici già maturati. Il lavoratore avrà quindi diritto a maturare ulteriori aumenti periodici nella misura fissata per la nuova categoria di appartenenza fino al raggiungimento del massimo previsto per detta nuova categoria, ivi compresi gli importi maturati nella precedente categoria.

*[Handwritten mark]*

*[Multiple handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di categoria sarà considerata utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

#### Chiarimento a verbale

I valori dell'anzianità convenzionale di settore in vigore fino al 29 febbraio 1992 sono stati considerati nella determinazione dell'istituto dell'indennità di settore.

#### **Interruzione e sospensione di lavoro**

L'art. 62 del CCNL è sostituito come di seguito specificato:

In caso di brevi interruzioni di lavoro dovute a cause di forza maggiore (mancanza di energia elettrica, frane, venuta d'acqua o simili), nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse, quando queste, nel loro complesso, non superino i 60 (sessanta) minuti nella giornata.

In caso di interruzioni di lavoro che superino nel loro complesso i 60 (sessanta) minuti nella giornata, all'operaio che venga trattenuto verrà corrisposta la paga per tutte le ore di presenza, sia esso restato inoperoso, o sia stato adibito a lavori vari.

A decorrere dal 1° gennaio 2018 nel caso di sospensioni o riduzioni di orario determinate da eventi metereologici e non, le aziende escluse quelle richiedenti il pagamento diretto di cui all'art. 7 comma 4 D.Lgs n. 148/2015 erogheranno acconti, non aventi natura retributiva, di importo corrispondente alle integrazioni salariali dovute a norma di legge, contestualmente alla retribuzione del singolo mese nel quale si è verificato l'evento, calcolati con riferimento alla retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore comprensiva dell'utile di Cottimo di Qualità (CQ) riferito alla media del trimestre precedente al periodo di paga per il quale l'integrazione è dovuta, nel rispetto degli importi massimi mensili previsti.

Qualora la Cassa integrazione guadagni non possa operare per mancato o ritardato inoltro o inesatta compilazione della domanda, il datore di lavoro è tenuto a sostituirsi alla Cassa nella corresponsione dell'integrazione salariale.

In caso di reiezione della domanda l'azienda procederà al conguaglio delle somme, erogate a titolo di acconto, sui trattamenti retributivi a qualsiasi titolo spettanti all'operaio.

In caso di sospensione di lavoro che oltrepassi i 14 (quattordici) giorni, salvo eventuale accordo fra le Organizzazioni sindacali territoriali per il prolungamento di tale termine, l'operaio può richiedere il licenziamento con diritto a tutte le indennità compreso il preavviso.

#### Nota a verbale

Qualora le condizioni meteorologiche non consentano l'inizio o il prosieguo della normale attività lavorativa, l'azienda ha la facoltà di trattenere il lavoratore a disposizione fino ad un'ora dopo. Entro tale periodo l'azienda è tenuta a comunicare la decisione se iniziare o sospendere il lavoro. All'operaio trattenuto oltre l'ora spetterà la

normale retribuzione oraria, senza alcuna incidenza sul cottimo, anche nel caso in cui rimanga inoperoso o venga adibito ad altri lavori.

### Cottimi di Qualità

L'art. 66 del CCNL è sostituito come di seguito specificato:

A far data dall'1^ ottobre 2023, allo scopo di consentire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo, nell'osservanza delle seguenti norme. I

lavoratori a cottimo dovranno essere messi a conoscenza per iscritto all'atto dell'assunzione o per affissione nei reparti dove lavorano, del lavoro da eseguire e della tariffa di cottimo applicata.

Ai lavoratori a cottimo che non raggiungano il minimo di produzione per l'applicazione del cottimo spetterà la retribuzione ordinaria.

Al singolo lavoratore a cottimo l'azienda deve fornire ~~fornerà~~ i dati relativi alle pesate giornaliere della produzione effettuata entro il giorno successivo non festivo alla prestazione utilizzando l'apposito modulo previsto dal presente CCPL – All. 7, fermo restando la possibilità per le aziende di utilizzare le stampe della pesatura elettronica.

La tariffa del Cottimo di Qualità (CQ) deriva dall'applicazione dei coefficienti di cui alla **Tabella A – Allegato 2** parte integrante del presente contratto– ed è prestabilita e fissata per tutto il periodo di vigenza in combinato disposto con la **Tabella B – Allegato 3** parte integrante del presente contratto- per la determinazione del punteggio individuale mensile nei seguenti valori:

- € 2,38 con un punteggio individuale da 0 a 2
- € 2,42 con un punteggio individuale da 3 a 8
- € 2,45 con un punteggio individuale pari a 9

Il punteggio individualmente maturato sarà comunicato a cura dell'azienda a ciascun lavoratore a cottimo alle normali scadenze di paga.

I punteggi individuali di cui all'allegata **Tabella B** parte integrante del contratto, tengono conto delle risultanze legate alla prestazione lavorativa del lavoratore a cottimo nel suo complesso quali: qualità del prodotto, apporto individuale alla resa produttiva, apporto individuale all'organizzazione produttiva, qualità disciplinare individuale.

Per determinare le linee di produzione oraria, oltre le quali si consegue il Cottimo di Qualità (CQ), viene fissata un'unica linea pari al valore di 3,5/orario; i valori indicano quintali, metri lineari, metri quadrati, in relazione ai vari tipi di produzione.

Ai lavoratori a giornata che raggiungano i minimi di Cottimo di Qualità (CQ) di cui sopra spetteranno, in aggiunta alla retribuzione ordinaria, le relative tariffe del Cottimo di Qualità (CQ).

Per rendere omogenee le tariffe del Cottimo di Qualità (CQ) rispetto al tempo di lavoro impiegato per unità di prodotto viene attribuito ad ogni singolo prodotto lavorato il relativo coefficiente come dalla **Tabella A**.

Dichiarazione a verbale

A far data dall'1.11.2017 le Parti si danno atto della definitiva decadenza di qualsiasi futuro effetto relativamente al disposto previsto dal secondo capoverso della Dichiarazione a verbale alla voce "Cottimi" del CCPL 2004-2008.

**Commissione per la composizione bonaria del contenzioso**

A far data dal 1.1.2018 nei casi di contestazioni sorte in merito alla qualità del prodotto e/o del processo produttivo, il datore di lavoro o il lavoratore potranno deferire la questione alla decisione di una Commissione all'uopo costituita e composta da una rappresentanza paritetica delle Parti firmatarie. Nei casi di dubbio accertamento la Commissione verificherà la possibilità di ricomposizione bonaria del contenzioso.

**Indennità speciale cavatori**

Non viene data applicazione all'istituto dell'indennità speciale cavatori ed ai relativi trattamenti economici per alcun effetto riguardanti il personale con qualifica di operaio, poiché espressamente esclusi dalle Parti sia in via diretta che indiretta, in quanto trattandosi di istituto e trattamento già compresi nell'indennità di settore di cui all'art. 6 Parte Seconda – Norme specifiche del presente contratto integrativo.

**Malattia**

L'art. 72 del CCNL è sostituito come di seguito specificato:

Al fine di consentire all'azienda stessa di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi che si rendessero eventualmente necessari, l'assenza e la prosecuzione d'assenza per malattia e per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata, anche telefonicamente, all'azienda prima dell'inizio dell'orario di lavoro del lavoratore interessato, salvo casi di comprovato impedimento e sempreché l'azienda sia in condizione di ricevere la comunicazione.

Nel caso in cui l'azienda non sia in condizione di ricevere la comunicazione, questa deve essere effettuata, anche telefonicamente, entro 3 ore dall'inizio del normale orario, salvo il caso di giustificato impedimento.

Fermi restando gli obblighi di comunicazione di cui al co. 1 dell'art. 72, in caso di trasmissione telematica del certificato di malattia, il lavoratore adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza comunicando al datore di lavoro, entro due giorni, via telefax, tramite posta elettronica o via sms o attraverso le diverse modalità messe a disposizione a livello aziendale, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia rilasciato dal medico.

In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo quale, a mero titolo esemplificativo, problemi tecnici di trasmissione, insorgenza



dello stato patologico all'estero, il lavoratore, previo avviso al datore di lavoro, è tenuto a recapitare o a inviare con Raccomandata A/R. all'azienda entro due giorni il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo, secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2011, n. 4.

L'azienda ha facoltà di far controllare la malattia del lavoratore ai sensi delle vigenti disposizioni in materia, non appena ne abbia constatata l'assenza.

Il lavoratore assente per malattia è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro, a trovarsi nel domicilio noto al datore di lavoro, disponibile per il suddetto controllo dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19 di ciascun giorno, anche se domenicale o festivo, o in quelle diverse fasce che potranno essere stabilite da disposizioni legislative o amministrative locali o nazionali.

Il lavoratore che, durante le fasce orarie come sopra definite, non sia reperito dal medico incaricato delle visite di controllo al domicilio noto al datore di lavoro, indipendentemente dalle sanzioni previste da provvedimenti legislativi, decade dal diritto a percepire i trattamenti economici a carico dell'azienda previsti nei successivi commi limitatamente al periodo di malattia indicato nell'ultima certificazione medica. Il lavoratore non presente all'atto della visita di controllo nelle ore di reperibilità è considerato assente ingiustificato.

Quanto sopra si applica anche nei confronti del lavoratore che non si presenti alle visite collegiali eventualmente previste da norme di legge o da regolamenti.

La mancata osservanza delle fasce orarie come sopra richiamate, non darà luogo a conseguenze pregiudizievoli per il lavoratore nei casi di forza maggiore o di comprovata e documentata necessità di assentarsi dal proprio domicilio per visite, prestazioni o accertamenti inerenti la malattia.

Per il periodo di assenza per malattia, sempreché non sia causata da eventi gravemente colposi a lui imputabili, l'operaio non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo pari a 12 mesi.

In caso di più eventi morbosi, il periodo massimo di conservazione del posto viene fissato in complessivi 14 mesi e s'intende riferito a un arco temporale pari a 30 mesi immediatamente precedenti l'evento.

In caso di malattie oncologiche, emodialisi, infarto con esiti in cardiopatia ischemica instabile e trapianto di organi, i periodi di cui ai due commi precedenti sono aumentati del 50%.

Nelle suddette ipotesi è aumentata del 50% anche la durata dei periodi di trattamento economico di cui ai successivi commi 12 e 13.

Per quanto concerne il trattamento di malattia valgono le norme di carattere generale.

Le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per malattia una integrazione di quanto il lavoratore percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme fino a raggiungere un importo pari al 100% della retribuzione globale netta di fatto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse normalmente lavorato, a partire dal 1° giorno e fino al 180°; dal 181° e fino al 365° giorno di malattia il trattamento economico di cui sopra sarà pari al 50% della predetta retribuzione. Per la determinazione dell'incidenza dell'utile di Cottimo di Qualità (CQ) sulla retribuzione globale netta dei lavoratori a cottimo, si farà riferimento all'utile di cottimo degli ultimi due mesi lavorati intendendosi per mese lavorato almeno 40 ore di effettiva prestazione lavorativa.

Il trattamento economico di cui sopra non potrà, comunque, superare, in caso di più eventi morbosi, a 180 giorni di calendario con retribuzione globale e 180 giorni di calendario a metà retribuzione globale, in un arco di 18 mesi.

Ai fini di cui sopra, la cumulabilità degli eventi morbosi è esclusa nel caso di malattia intervenuta dopo un periodo di 5 mesi di effettivo lavoro, nel qual caso il trattamento economico su indicato ricomincia ex novo.

L'integrazione di che trattasi verrà riconosciuta soltanto in quanto il lavoratore ammalato certifichi la propria assenza nei termini e nei modi previsti dalle disposizioni di legge vigenti e subordinatamente al riconoscimento della malattia da parte delle competenti strutture pubbliche.

Il trattamento di cui sopra non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o, comunque, derivanti da norme generali in atto o future o da risarcimento danni derivanti da fatto di terzi.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'Azienda risolve il rapporto di lavoro corrisponderà all'operaio, oltre al trattamento di fine rapporto, l'indennità sostitutiva del preavviso.

Uguale trattamento, esclusa l'indennità sostitutiva del preavviso, competerà all'operaio che risolve il rapporto di lavoro allorché la prosecuzione della malattia, oltre i termini di conservazione del posto, non gli consenta di riprendere servizio.

Ove superato il periodo di conservazione del posto il rapporto non sia risolto, né a iniziativa dell'azienda né a iniziativa dell'operaio, il rapporto di lavoro stesso rimarrà sospeso a tutti gli effetti.

Nel caso di preavviso di licenziamento o di dimissioni, il lavoratore usufruirà del trattamento economico a carico dell'Azienda per i casi di malattia fino alla scadenza del periodo di preavviso stesso.

#### **Infortuni sul lavoro e malattie professionali**

L'art. 73 del CCNL è sostituito come di seguito specificato:

Si richiamano le disposizioni di legge circa gli obblighi assicurativi, previdenziali, di assistenza e soccorso e comunque per quanto non previsto dal presente articolo.

L'infortunio sul lavoro, anche se consente la continuazione dell'attività lavorativa, deve essere denunciato immediatamente dall'operaio al proprio superiore diretto, perché possano essere prestate le previste cure di pronto soccorso ed effettuate le denunce di legge.

Quando l'infortunio accade all'operaio comandato al lavoro fuori stabilimento o cava, la denuncia verrà stesa al più vicino posto di soccorso, procurando le dovute testimonianze.

Nel caso di assenza per malattia professionale, l'operaio dovrà attenersi alle disposizioni dell'art. 72 del CCNL.

All'operaio sarà conservato il posto per un periodo pari a quello durante il quale percepisce l'indennità di inabilità temporanea prevista dalla legge.

L'operaio infortunato ha diritto, a termini di legge, all'intera retribuzione per la giornata nella quale abbandona il lavoro.

Inoltre, agli operai assenti dal lavoro per infortunio o malattia professionale, le aziende corrisponderanno un'integrazione di quanto il lavoratore percepisce in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino al raggiungimento dell'intera retribuzione globale netta di fatto che il lavoratore avrebbe percepito se avesse normalmente lavorato, per un periodo massimo di assenza dal lavoro di dodici mesi, operando a tal fine i relativi conguagli al termine del periodo in parola.

Per la determinazione dell'incidenza dell'utile di Cottimo di Qualità (CQ) sulla retribuzione globale netta dei lavoratori a cottimo, si farà riferimento all'utile di cottimo degli ultimi due mesi lavorati intendendosi per mese lavorato almeno 40 ore di effettiva prestazione lavorativa.

Ove richiesto saranno erogati proporzionali acconti.

Il trattamento di cui sopra non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali o, comunque, derivanti da norme generali in atto o future con conseguente assorbimento fino a concorrenza.

L'integrazione di cui trattasi verrà erogata soltanto in quanto l'infortunio sul lavoro o la malattia professionale sarà stato riconosciuto dall'INAIL.

Qualora per postumi invalidanti, l'operaio non sia in grado di assolvere le mansioni precedentemente svolte, sarà possibilmente adibito a mansioni più adatte alla nuova capacità lavorativa, compatibilmente con le necessità dell'azienda.

L'assenza per infortunio sul lavoro o per malattia professionale, nei limiti della conservazione del posto, non interrompe l'anzianità a tutti gli effetti (tredicesima mensilità, ferie, ecc.).

I ratei della tredicesima mensilità corrisposti dall'Istituto assicuratore saranno considerati utili ai fini del raggiungimento delle misure del trattamento economico di cui al presente articolo. Pertanto, dalla tredicesima mensilità di cui all'art. 77 del CCNL non saranno effettuate detrazioni per i periodi di assenza dal lavoro per infortunio o malattia professionale.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolve il rapporto di lavoro corrisponderà all'operaio, oltre all'indennità di anzianità l'indennità sostitutiva del preavviso; ove, invece, il rapporto non sia risolto né ad iniziativa dell'azienda, né ad iniziativa dell'operaio, il rapporto di lavoro stesso rimarrà sospeso.

### **Anticipazioni indennità infortunio**

L'art. 74 del CCNL è sostituito come di seguito specificato:

L'azienda, nel caso in cui il lavoratore si infortuni corrisponderà sotto forma di anticipo, il 100% di quanto al lavoratore stesso spetta dall'Istituto competente a titolo d'indennità di infortunio.

Tale disponibilità è comunque subordinata al verificarsi, inscindibilmente, di tutte le seguenti condizioni:

- rilascio da parte di tutti i lavoratori operai di deleghe individuali, redatte per l'INAIL secondo le modalità che saranno indicate dall'Istituto stesso, che autorizzino il citato Ente a corrispondere direttamente all'azienda le somme spettanti ai suddetti lavoratori a titolo di indennità di infortunio;
- esenzione dall'assoggettamento a contributi previdenziali di quanto anticipato dall'azienda per conto dell'Istituto previdenziale;
- impegno da parte dell'Istituto a versare all'azienda l'ammontare delle indennità a proprio carico per tutti i casi per i quali sia già intervenuta la chiusura della pratica, con contestuale garanzia di rimborso delle somme in parola entro e non oltre novanta giorni dalla chiusura della pratica stessa.

Resta comunque inteso che, ove si verificano le condizioni di cui sopra, l'inizio delle suddette anticipazioni è subordinata al perfezionamento formale degli accordi con l'Istituto, nonché ai tempi tecnici occorrenti all'azienda per il rifacimento dei programmi di elaborazione e all'Istituto per l'attuazione della nuova procedura.

Nel caso si dia corso all'anticipazione, l'azienda si rivarrà nei confronti del lavoratore delle quote anticipate per conto dell'Istituto sopra citato, qualora le erogazioni da parte dell'Istituto stesso vengano a mancare per qualsiasi motivo per inadempienza del lavoratore medesimo.

Resta chiarito tra le Parti che, ove le indennità erogate dall'Istituto assicuratore INAIL risultassero superiori a quanto i lavoratori infortunati avrebbero percepito nel periodo di assenza, ai lavoratori interessati saranno restituiti dalle aziende gli importi come sopra eccedenti, una volta che l'Istituto stesso avrà operato i relativi rimborsi.

Dichiarazione a verbale

Le parti s'impegnano, anche nell'ambito della legge n. 833/1978, ad operare congiuntamente nelle sedi competenti al fine di individuare soluzioni che permettano alle aziende di conguagliare le somme anticipate dalle stesse ai lavoratori in caso di infortuni, con quelle di competenza dell'Istituto preposto all'assistenza infortunistica.

**Ferie**

L'art. 76 del CCNL è sostituito come di seguito specificato:

Il lavoratore ha diritto per ogni anno di servizio ad un periodo di ferie nella misura di 4 settimane.

In caso di ferie frazionate, 5 giorni lavorativi goduti come ferie equivalgono ad una settimana.

L'epoca delle ferie sarà stabilita tenendo conto del desiderio dei lavoratori compatibilmente con le esigenze del lavoro dell'azienda, fermo restando il godimento di un periodo di ferie collettivo di 14 giorni di calendario (80 ore), nel mese di agosto fatti salvi specifici accordi sindacali aziendali.

La retribuzione delle ferie, erogata nel periodo di paga del mese di godimento, verrà calcolata coi criteri di cui al successivo art. 5 Parte Seconda – Norme specifiche del presente contratto integrativo.

In caso di ferie collettive o di risoluzione del rapporto di lavoro al lavoratore che non ha maturato il diritto alle ferie spetterà il godimento delle ferie in rapporto a tanti dodicesimi quanti sono i mesi interi di servizio prestato presso l'azienda.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, l'eventuale frazione di mese superiore a 15 (quindici) giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

Le festività di cui ai punti b), c) e d) di cui all'art. 18 del CCNL non sono computabili come ferie; tuttavia, tali festività potranno essere retribuite a parte senza dar luogo al prolungamento del periodo feriale.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Il periodo feriale avrà normalmente carattere continuativo e la retribuzione relativa potrà essere effettuata in via anticipata.

Non è ammessa la rinuncia, sia tacita che esplicita, al godimento delle ferie, le quali devono essere comunque fruite entro l'anno solare.

Dichiarazione e chiarimento a verbale

Al fine di favorire il ricongiungimento familiare nei Paesi d'origine dei lavoratori stranieri di Paesi non aderenti all'UE, le aziende accoglieranno, salve diverse esigenze tecnico-organizzative le richieste, in tal senso motivate, dei singoli lavoratori di usufruire di

periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo delle ferie e dei permessi retribuiti previsti dal vigente contratto.

Le parti concordano che per quanto attiene la determinazione delle quantità maturate nell'anno di riferimento, le stesse non maturano durante i periodi di sospensione dal lavoro a zero ore settimanali e/o riduzione dell'orario di lavoro, con ammissione al trattamento di Cassa integrazione guadagni.

### **Tredicesima mensilità (ex gratifica natalizia)**

L'art. 77 del CCNL è sostituito come di seguito specificato:

La 13<sup>a</sup> mensilità viene ragguagliata ad una mensilità della retribuzione del lavoratore (secondo la mensilizzazione del CCNL) utilizzando i criteri di cui all'art. 5 Parte Seconda – Norme specifiche del presente contratto integrativo.

La 13<sup>a</sup> mensilità verrà erogata entro il 20 del mese di dicembre.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, saranno corrisposti tanti dodicesimi di 13<sup>a</sup> mensilità per quanti sono i mesi di servizio presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 (quindici) giorni va considerata, a questi effetti, come mese intero.

### Chiarimento a verbale

Le Parti concordano che nei periodi nei quali la 13<sup>a</sup> mensilità non matura per intero, vale a dire durante il periodo di Cassa Integrazione, le aziende fermo restando le quote rimborsate dall'INPS nell'ipotesi di capienza nel massimale, effettueranno la determinazione delle quote relative ai periodi di assenza. A tale scopo si adotterà la seguente formula:

$$GN/OSC \times 52 = TO$$

dove:

- GN = gratifica natalizia o tredicesima mensilità;
- OSC = orario settimanale contrattuale;
- TO = trattenuta per ogni ora non lavorata nel corso dell'anno per Cassa Integrazione.

### **Trattamento di fine rapporto**

L'art. 79 del CCNL è sostituito come di seguito specificato:

Il trattamento di fine rapporto è regolato dalle norme della legge 29 maggio 1982, n. 297.

La retribuzione annua da prendere in considerazione ai sensi del 2° comma dell'art. 1 della suddetta legge è composta, con carattere di tassatività, dalle somme erogate a specifico titolo di:

- retribuzione minima tabellare;
- indennità di contingenza, nelle misure indicate dalla legge n. 297;
- aumenti periodici di anzianità;
- indennità di settore;

- eventuale superminimo individuale o collettivo o premi corrisposti aziendali non aventi natura occasionale;
- eventuale percentuale di maggiorazione per lavoro a turno non avente natura occasionale;
- indennità per gli addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia;
- indennità di cassa;
- indennità per lavorazioni disagiate, non aventi natura occasionale;
- provvigioni, interessenze, cottimi;
- indennità sostitutiva di mensa o di trasporto eventualmente corrisposta aziendali;
- 13<sup>a</sup> mensilità ed eventuali ulteriori mensilità o premi annui corrisposti aziendali, ad esclusione del Premio di Risultato Territoriale così come regolamentato all'art. 7 Parte Seconda – Norme specifiche del presente contratto integrativo.

Gli elementi di cui sopra saranno computati agli effetti della determinazione della quota anche nei casi di assenze dal lavoro previsti dal 3° comma dell'art. 2120 c.c..

La quota annua ottenuta dividendo per 13,5 i sopra riportati elementi retributivi corrisposti nell'anno al lavoratore, sarà computata dal 1° gennaio 1987 sulla base di 30/30.

Per i periodi antecedenti il 1° gennaio 1987 e per il calcolo dell'indennità di anzianità per i lavoratori in forza al 31 maggio 1982 si fa rinvio alla normativa precedentemente in vigore, come richiamata dall'art. 70 del CCNL 15 giugno 1983.

## PARTE SECONDA NORME GENERALI

### Art. 1 – Sistema di relazioni sindacali e contrattuali

Le Parti condividono l'esigenza di sviluppare strumenti di maggior approfondimento e conoscenza del settore volti a consolidare relazioni sindacali moderne ed adeguate al comparto del porfido.

Le Parti nella consapevolezza dell'importanza di relazioni industriali partecipate, confermano l'opportunità di informarsi reciprocamente e scambiarsi valutazioni sulle tematiche suscettibili di incidere sensibilmente sulle dinamiche complessive del settore sia in termini di occasioni positive e di sviluppo che di fattori di criticità.

È necessario continuare a sviluppare un sistema di relazioni sindacali costante che affronti temi generali quali:

- Salute e sicurezza, ambiente di lavoro;
- Responsabilità sociale d'impresa;
- Mercato del lavoro, occupazione e formazione;

- Qualità di prodotto, innovazione di processo e di prodotto.

### 1.A Salute e sicurezza, ambiente di lavoro

Fermo restando quanto previsto dal CCNL e dalle vigenti normative in tema di sicurezza, preso atto dei miglioramenti intervenuti nel settore negli ultimi anni anche a seguito delle previsioni contrattuali, le Parti si danno atto della necessità di continuare a considerare quale elemento di primaria importanza il miglioramento della situazione igienico-sanitaria ed ambientale nei luoghi di lavoro ritenendo imprescindibile la tutela della salute e della sicurezza e dell'ambiente di lavoro attraverso ogni opportuno intervento in tema di:

#### a) Polveri

Deve essere messa in atto ogni soluzione possibile atta a garantire una costante ed efficace bagnatura dei piazzali di cernita e di lavorazione per assicurare una continua disponibilità di acqua ai macchinari ed alle postazioni di lavoro, una costante, puntuale ed adeguata manutenzione degli impianti di depolverizzazione ai macchinari e nei reparti di lavorazione, con sistemi tali da evitare la reimmissione delle polveri nei luoghi di lavoro circostanti;

#### b) Rumorosità

Deve essere ricercata ogni soluzione volta a ridurre al massimo il livello di rumorosità nelle varie fasi lavorative lungo tutto il processo produttivo onde garantire il rispetto delle normative vigenti in materia;

#### c) Servizi igienico – sanitari

Devono essere assicurati, in ogni sede di lavoro, adeguati spogliatoi attrezzati, riscaldati, dotati di docce, acqua calda e servizi igienici. I servizi igienici e le docce devono essere puliti e perfettamente funzionanti;

#### d) Strumenti di protezione ed Indumenti da lavoro

Devono esseri garantiti, gratuitamente, secondo quanto previsto dal vigente CCNL industria dei materiali lapidei;

#### e) Movimento manuale dei carichi

Deve essere perseguita la riduzione della movimentazione manuale dei carichi per tutte le lavorazioni anche attraverso l'introduzione dei banconi, ventose e sollevatori per le prime lavorazioni ed il sostegno per lo sviluppo di studi di ricerca finalizzati ad innovazioni tecnologiche ed organizzative volte a ridurre ulteriormente i rischi per i lavoratori.

In considerazione di tutto quanto sopra è definito il Regolamento di attuazione della Commissione Paritetica Settore Porfido (vedi **Allegato 1** parte integrante del presente contratto integrativo).

In via sperimentale e per tutta la durata del presente contratto integrativo, stante la previsione di cui all'art. 5 punto A lett. a) e punto B lett. b) del Regolamento della

Up

Mi

PP

B

San

San

A

16



Commissione Paritetica Settore Porfido, Centrofor Organismo paritetico del settore edile della Provincia autonoma di Trento, svolgerà le attività di consulenza in materia di salute, sicurezza ed ambiente di lavoro, anche direttamente in tutti i luoghi di lavoro, ponendo particolare attenzione al tema della prevenzione degli infortuni sul lavoro, alle attività di formazione, nonché alle tematiche trasversali ivi compresa la formazione degli apprendisti.

Nell'espletamento di tali compiti Centrofor opererà in stretto rapporto con la Commissione Paritetica Settore Porfido rapportandosi esclusivamente con la stessa nei limiti e nei modi previsti dalla apposita Convenzione stipulata tra Commissione Paritetica Settore Porfido e Centrofor di cui all'**Allegato 4** parte integrante del presente contratto integrativo.

### 1.B Responsabilità sociale d'impresa

Le Parti ritengono che l'aggiudicazione degli appalti, la stipula dei contratti in genere, lo sviluppo sostenibile con particolare riferimento ai quantitativi estratti e lavorati nel Distretto del porfido possano rappresentare le tematiche sulle quali sviluppare i principi della responsabilità sociale d'impresa ponendo particolare attenzione ai fattori etici con i quali le aziende intrattengono rapporti con i loro dipendenti, con i fornitori, con l'ambiente e con le istituzioni locali.

Le Parti ritengono altresì indispensabile lavorare in un contesto di sempre maggiore collaborazione e corresponsabilizzazione di filiera nel rispetto dei principi di territorialità e di sviluppo condiviso mirato alla qualità di sistema.

Le Parti individuano nel contratto di rete lo strumento utile che il settore deve sempre più utilizzare per affrontare le future sfide di un mercato sempre più globale.

### 1.C Mercato del lavoro, occupazione e formazione

Le Parti, in riferimento alla difficoltà che il comparto sta da tempo attraversando, nella consapevolezza della necessità di sostenere un processo di riorganizzazione del settore che guardi alle innovazioni di prodotto e di processo nonché alla sua qualità, riconoscono l'importanza strategica della formazione per la riqualificazione sia delle maestranze che dell'imprenditorialità.

Pertanto, alla luce di tali esigenze, e fermo restando quanto previsto in materia dal CCNL, le Parti convengono di:

- 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 dalle innovazioni tecnologiche ed organizzative;
- avviare la ricerca di adeguati strumenti di coinvolgimento dei giovani nei processi formativi per l'acquisizione delle necessarie professionalità per prepararsi al lavoro in azienda;
- agevolare la crescita della competitività delle imprese attraverso processi di

riqualificazione complessiva per contribuire al superamento di situazioni di difficoltà causate dal mercato oltre che per prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale;

- assumere iniziative per giungere ad una soddisfacente rilevazione dei fabbisogni formativi del settore al fine di orientare in modo conforme le attività formative realizzate dal sistema della formazione professionale;
- prevedere confronti con gli enti locali in materia formativa e di riqualificazione mirata al settore, in coordinamento anche con il Distretto del Porfido 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 del porfido;
- avviare un confronto con le Istituzioni, il Distretto del Porfido e gli Enti preposti per l'esame della fattibilità di una Scuola professionale per il settore lapideo o di specifiche Sezioni delle scuole professionali locali da dedicare sia alla formazione artistica sia alle professionalità tecniche del comparto.

Considerate le riconosciute condizioni usuranti insite nell'attività lavorativa del settore, le Parti condividono l'esigenza di privilegiare forme contrattuali e strumenti legislativi che riducano l'orario di lavoro nel corso degli ultimi anni lavorativi dei lavoratori prossimi alla pensione e contemporaneamente di definire programmi di assunzione, almeno pari al numero di ore non lavorate, di lavoratori da affiancare al fine di far loro acquisire le necessarie competenze.

#### **1.D Qualità di prodotto, innovazione di processo e di prodotto**

Le Parti condividono la necessità di superare l'attuale organizzazione lavorativa fondata su sistemi che incentivano la quantità a scapito della qualità di prodotto e di processo. In tal senso, l'incidenza del cottimo sulle lavorazioni deve, gradualmente, lasciare lo spazio a sistemi premianti che spingano il settore a lavorare ponendo maggiore attenzione alla qualità del lavoro, alla riduzione degli scarti e degli sprechi, aggiungendo valore aggiunto alla materia prima estratta, garantendo in tal modo anche il rispetto ambientale.

Con riferimento a tale obiettivo le Parti convengono di confrontarsi al fine di:

- attivare studi e ricerche finalizzate all'innovazione tecnologica da introdurre nei processi produttivi per migliorare l'organizzazione del lavoro e la qualità del prodotto;
- verificare l'andamento del mercato e le prospettive produttive del settore;
- studiare possibili sistemi organizzativi finalizzati a omogeneizzare modelli di orario di lavoro coerenti con le esigenze sia produttive ed organizzative aziendali che dei lavoratori anche in tema di conciliazione vita/lavoro;
- promuovere analisi sulla situazione congiunturale del settore in riferimento a: qualità; andamento occupazionale; redditività; produttività e costo del lavoro;
- attuare un censimento delle aziende per valutare nuove forme strutturali e di aggregazione delle stesse attraverso anche eventuali contratti di rete.

## Art. 2 - Patti Generazionali e prepensionamenti

Le Parti si fanno carico di promuovere e sviluppare presso le imprese del settore il ricorso al c.d. Patto generazionale di cui al Documento di politica del lavoro 2015-2018 della Provincia autonoma di Trento con l'obiettivo di incrementare l'occupazione giovanile, favorire la conciliazione vita-lavoro e la conservazione dell'occupazione in una prospettiva di solidarietà intergenerazionale.

Le Parti si impegnano altresì ad assumere iniziative funzionali a promuovere l'accesso al prepensionamento oltre che a migliorare l'invecchiamento attivo della forza lavoro con azioni ed interventi che tengano conto della riconosciuta attività usurante del settore con l'obiettivo di aumentare e favorire l'occupazione giovanile massimizzando il passaggio di conoscenze tra il personale anziano e quello giovane attraverso un maggior coinvolgimento dei lavoratori più anziani.

Per tali obiettivi le Parti convengono di utilizzare il già previsto Fondo di Solidarietà gestito dalla Commissione Paritetica Settore Porfido di cui all'**Allegato 5** -parte integrante del presente contratto - quale strumento di possibile sostegno ed integrazione a favore dei lavoratori che versano in situazioni di difficoltà a seguito di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, sopravvenuta impossibilità alla prestazione lavorativa, non idoneità allo svolgimento delle mansioni etc.

## Art. 3 - Previdenza complementare

Le Parti, fatti salvi i contenuti di cui all'articolo 24ter ed all'Allegato n. 3 del vigente CCNL, confermano la libera scelta in capo al singolo lavoratore di adesione ai fondi esistenti Arco - Fondo nazionale pensione complementare - e Laborfonds - Fondo pensione complementare negoziale territoriale intercategoriale.

Le Parti confermano che le aliquote contributive a carico dell'azienda e del lavoratore sono quelle determinate dall'articolo 24ter del CCNL vigente.

## Art. 4 - Sanità integrativa

Le Parti, visto l'art. 24 ter - welfare contrattuale - assistenza sanitaria integrativa - del vigente CCNL, concordano che quanto previsto in tema di assistenza sanitaria integrativa o dagli Accordi vigenti del sistema artigianato e cooperativo, può essere esercitato anche nei confronti di Sanifonds Trentino - Fondo territoriale di sanità integrativa - o di SIA 3 - Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori delle imprese artigiane del Trentino - o di Coop Salute - Società di mutuo soccorso promossa da Confcooperative - nel rispetto di quanto previsto dall'art. 1 comma 177 della legge 27.12.2017 n. 205.

Nel caso di adesione ad uno dei tre suddetti Fondi, nei limiti, modalità e condizioni economico normative di cui alle Fonti contrattuali sopra richiamate, le aliquote contributive a carico delle aziende rimangono comunque invariate.

## NORME SPECIFICHE

### Art. 5 - Trattamento economico di alcuni istituti

Il trattamento economico dei vari istituti, rinviato al presente punto dell'accordo, viene calcolato sui seguenti elementi: minimo tabellare, indennità di contingenza, aumenti periodici di anzianità ed indennità di settore, escludendo perciò ogni altro elemento retributivo, ivi compresa l'incidenza dell'utile di Cottimo di Qualità (CQ).

La determinazione delle tariffe di cottimo ed i relativi importi sono già comprensivi dell'incidenza dell'utile di cottimo su ogni e qualsiasi istituto retributivo a carattere ultramensile (tredicesima mensilità, ecc.).

### Art. 6 - Indennità di settore

Col rinnovo del presente CCPL è stato previsto un incremento lordo mensile pari a 60€ da erogarsi in 3 tranches secondo gli importi e le scadenze di seguito riportati:

- ✓ 40€ a decorrere dal 1<sup>o</sup> ottobre 2023
- ✓ 15€ a decorrere dal 1<sup>o</sup> marzo 2024
- ✓ 5€ a decorrere dal 1<sup>o</sup> marzo 2025

In calce – Allegato 8 – si riporta tabella indennità di settore con gli aumenti sopra indicati.

### Art. 7 - Premio di Risultato Territoriale

In applicazione di quanto previsto dall'art. 24 "Premio di risultato" del vigente CCNL, le Parti convengono sull'istituzione di una retribuzione variabile con l'obiettivo di perseguire il miglioramento complessivo della qualità del prodotto e del processo produttivo ritenute ormai condizioni indispensabili per la crescita e la competitività del settore.

In tal senso per il personale con qualifica operaia ed apprendista viene concordato un Premio di risultato a livello territoriale variabile in funzione dei risultati conseguiti dalla generalità delle aziende del settore. Le Parti si danno atto che la struttura del Premio è conforme alle disposizioni del D.M. 25.03.2016 che disciplina le condizioni cui è subordinata l'applicazione del particolare regime di tassazione agevolata introdotto dall'art. 1 comma 182 della L. n. 208/2015.

Il Premio di risultato è stato rivisto col rinnovo del presente CCPL inserendo il Marchio provinciale "Trentino Pietre" adeguando gli indicatori per il calcolo dello stesso.

Ciascun indicatore concorre in pari misura (50%) alla determinazione complessiva del Premio.

- 1<sup>o</sup> Indicatore: Rapporto tra il numero delle aziende che versano il contributo previsto alla Commissione Paritetica Settore Porfido ed il numero di aziende che

aderiscono ai marchi equiparati "Porfido Trentino Controllato" e "Trentino Pietre"

- 2^ Indicatore: Rapporto tra il numero di controlli ed il numero di controlli positivi sulla qualità del prodotto effettuati nelle aziende che aderiscono ai marchi equiparati "Porfido Trentino Controllato" e "Trentino Pietre".

La Commissione Paritetica Settore Porfido è incaricata di raccogliere e aggiornare in corso d'anno i dati relativi ad entrambi gli indicatori al fine di procedere alla quantificazione finale del Premio.

I risultati conseguiti sono da confrontarsi con i dati relativi all'anno precedente di ciascun anno di vigenza del Premio.

I dati finali raccolti dalla Commissione Paritetica Settore Porfido saranno messi a disposizione delle Parti firmatarie ai fini della quantificazione definitiva, da parte delle stesse, dell'ammontare complessivo del Premio anche ai fini dell'eventuale applicazione del regime di tassazione agevolata.

L'incontro fra le Parti firmatarie dovrà tenersi entro il 15 dicembre di ciascun anno di vigenza del Premio.

Ai fini della determinazione del Premio complessivo si terrà conto della somma dei risultati ottenuti da ciascun indicatore secondo quanto riportato nella seguente tabella.

**1^Indicatore:**

Percentuali %	Fino al 99% del dato di riferimento	Dal 100% al 109% del dato di riferimento	Dal 110% ed oltre del dato di riferimento
1° Indicatore	650,00	700,00	750,00

**2^indicatore:**

Percentuali %	Inferiore al 95% del dato di riferimento	Dal 95% al 98% del dato di riferimento	Maggiore di 98% del dato di riferimento
2^indicatore	650,00	700,00	750,00

Up

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

Le aziende erogheranno acconti mensili di importo pari ad euro 108,00 – da valere anche ai fini di quanto previsto dall'art. 3, D. Lgs. 148/2015 – da gennaio a dicembre di ciascun anno di vigenza del Premio e procederanno all'eventuale conguaglio/saldo con la retribuzione relativa al mese di dicembre sulla base della verifica di cui sopra svolta dalle Parti firmatarie.

Per i lavoratori con contratto di lavoro part-time il Premio sarà riproporzionato rispetto all'orario di lavoro svolto.

Per coloro che cessano il rapporto di lavoro durante l'anno di maturazione, il conguaglio/saldo finale avverrà nel mese di dicembre, pro-quota, pari a tanti dodicesimi per ogni mese intero lavorato, intendendosi per mese intero la frazione uguale o superiore a 15 giorni.

Per coloro che vengono assunti in corso d'anno il Premio maturerà pro-quota in misura pari a tanti dodicesimi per ogni mese intero lavorato, intendendosi mese intero la frazione uguale o superiore a 15 giorni.

Il Premio non determina alcun riflesso su istituti differiti e TFR.

Le Parti si impegnano ad incontrarsi entro il 31 dicembre di ciascun anno per una verifica complessiva sull'andamento del Premio.

#### Art. 8 – Trasporti

Le Parti convengono che le aziende nell'ambito delle loro esigenze organizzative e tecnico-produttive opereranno al fine di attuare in proprio il trasporto dei lavoratori. Nel caso in cui non sia possibile attuare il servizio di trasporto con mezzi messi a disposizione dell'azienda, viene stabilita un'indennità fissa giornaliera nelle seguenti misure in relazione alla distanza tra l'abitazione del lavoratore ed il luogo di lavoro con decorrenza dal 1° gennaio 1988:

- da 2 a 10 km: € 1,03 lordi
- da 10 a 20 km: € 1,55 lordi
- oltre 20 km: € 2,32 lordi

#### Art. 9 – Mensa

Al fine di garantire ai lavoratori idonee condizioni ambientali e sociali di lavoro è confermata la fruizione del servizio mensa.

Il costo del pasto di mezzogiorno, fruito presso le mense interaziendali del settore porfido, verrà ripartito per l'80% del costo a carico del datore di lavoro ed il 20% a carico del lavoratore.

Dal 1° ottobre 2023 la quota del 20% a carico del lavoratore sarà ridotta di € 1,47 + iva, esclusivamente per il pasto fruito presso le mense interaziendali del settore porfido: Albiano e Pergine o altre eventuali nuove mense afferenti al settore.

L'indennità sostitutiva di mensa è pari a € 2,66 giornalieri. Tale indennità spetta al personale che non fruirà del servizio mensa.

Il trattamento di mensa e/o indennità sostitutiva spetta solo ai lavoratori che abbiano prestato almeno 4 ore di lavoro nella giornata.

#### **Art. 10 - Premio presenza annuale**

Dal 1<sup>o</sup> ottobre 2023 viene corrisposto un premio presenza individuale al solo personale con qualifica di operaio e di apprendista operaio di importo variabile a seconda del numero di giornate lavorative effettivamente prestate nell'anno (1<sup>o</sup> gennaio – 31 dicembre).

Saranno riconosciuti a ciascun dipendente i seguenti valori economici a fronte delle giornate effettivamente prestate nel corso dell'anno:

- da 161 a 170 giorni di effettivo lavoro/anno: 24€ l'anno
- da 171 a 180 giorni di effettivo lavoro/anno: 48€ l'anno
- oltre i 181 giorni di effettivo lavoro/anno: 72€ l'anno

In caso di assunzione e/o cessazione in corso d'anno avranno diritto al premio i lavoratori con almeno 90 giornate di effettiva presenza lavorativa, che percepiranno un premio in via equitativa pari ad 18€.

Per i lavoratori a part-time il premio sarà riproporzionato in relazione alla % di ore contrattuali.

Per giornata di effettivo lavoro si intende una giornata con almeno 4 ore di effettiva prestazione lavorativa.

Le aziende controlleranno le effettive presenze di ciascun dipendente a fine anno ed erogheranno il premio nel cedolino paga di gennaio dell'anno successivo (o alla cessazione del rapporto negli altri casi).

Il premio sarà erogato a decorrere dall'anno 2023.

\* \* \* \* \*

#### **Art. 11 - Nota a verbale - Premio di risultato territoriale e Premio presenza - Apprendisti Aziende Artigiane**

L'Associazione Artigiani e Piccole Imprese – Confartigianato Trentino e le Organizzazioni sindacali di categoria FILCA CISL, FILLEA CGIL e FeNEAL UIL del Trentino sottoscrittori del verbale dell'Accordo di data 31 ottobre 2017 sul rinnovo del CCPL porfido, vista la specifica normativa sull'apprendistato nel comparto artigiano dichiarano che la norma relativa al Premio di risultato di cui all'Accordo del 31 ottobre 2017 non sarà applicata agli apprendisti operai delle aziende artigiane del Porfido.

Oltre a ciò, non sarà dato corso a quanto previsto dal capoverso "Premio presenza" in quanto mai riconosciuto precedentemente ai lavoratori con la qualifica di "Apprendista operaio".

**Art. 12 - Prestazioni fuori sede**

I lavoratori dipendenti di aziende del settore porfido, con il loro consenso, potranno svolgere la prestazione fuori sede, per l'esecuzione di opere di rettifica ed adattamento del materiale/pietra fornito.

Il periodo massimo di lavoro fuori sede sarà pari a 20 giornate di oggettiva prestazione annua (160 ore), con non più di 10 giornate (80 ore) consecutive.

**Art. 13 - Decorrenza e durata**

Il presente contratto, valido su tutto il territorio della provincia di Trento, decorre dal 1^maggio 2023 e avrà validità fino al 30 aprile 2026.

Qualora non successivamente rinnovato continuerà a produrre i normali effetti su tutti gli istituti economici normativi fino a nuovo accordo.

Salvo diverse decorrenze previste da specifici istituti il presente CCPL decorre dal 1^ottobre 2023.

**Dichiarazione delle Parti Sociali**

Il presente accordo assolve il rinnovo del CCPL 31.10.2017.

Il presente accordo, inoltre, a decorrere dal 10 aprile 1992, sostituisce interamente gli accordi sindacali "interaziendali" 28 maggio 1979 e 5 dicembre 1983 in quanto trasferiti e/o ridistribuiti nel presente accordo.

Devono intendersi altresì decadute tutte le clausole di precedenti contratti integrativi provinciali ed "interaziendali", non recepite nel presente accordo.

Le Organizzazioni sindacali stipulanti si impegnano nel periodo di vigenza del presente contratto a non presentare richieste di carattere economico a livello aziendale o per gruppi di aziende, riconoscendo che la stipulazione del presente accordo provinciale, in aggiunta ai CCNL Confindustria, Confartigianato e Confcooperative è sostitutiva di qualsiasi altro livello di contrattazione.

Conseguentemente le Parti firmatarie si danno atto dell'esistenza dei soli livelli di contrattazione nazionale e integrativa provinciale nei modi e nei termini per quest'ultima previsti.

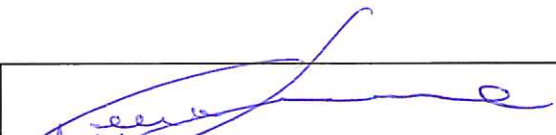
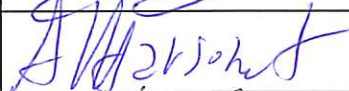





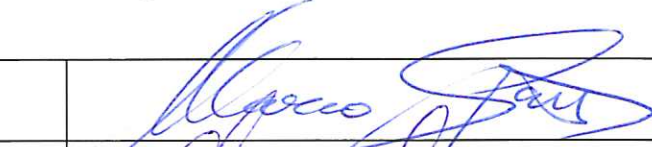
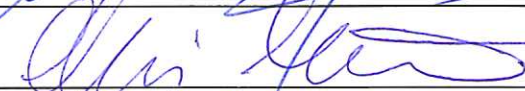

Vengono fatte salve le condizioni di miglior favore eventualmente esistenti a livello aziendale.

Letto, confermato e sottoscritto



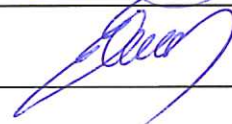
**Per Confindustria Trento**

Caresia Simone	
Marsonet Andrea	
Kevin Antonio Marchione	

**Per Associazione Artigiani e Piccole Imprese – Confartigianato Trentino**

Segatta Marco	
Chemolli Massimiliano	
Battisti Deborah	

**Per Federazione Trentina della Cooperazione**

Italo Monfredini	
Filippi Luca	
Francesco Veneri	
Eros Gottardi	
Pettinella Paolo	

Use



**Per FILCA-CISL del Trentino**

Salvatore Teresi	
Fabrizio Bignotti	Fabrizio Bignotti
Mati Nexhmi	Mati Nexhmi
Abdelali Et Tahiri	Abdelali Et Tahiri
Diana Rosu	Diana Rosu
Samuel Rigati	
Stefano Zancanella	

**Per FILLEA CGIL del Trentino**

Giampaolo Mastrogiuseppe	Giampaolo Mastrogiuseppe
Ferrari Manuel	Ferrari Manuel
Mauro Crestani	Mauro Crestani

**Per FeNEAL UIL del Trentino**

Matteo Salvetti	Matteo Salvetti
-----------------	-----------------

## ALLEGATO 1

Il Regolamento della Commissione paritetica (problemi salute e ambiente) ed il Regolamento della Commissione paritetica (problematiche di settore) del CCPL 2004 – 2008 sono sostituiti a decorrere dal 1<sup>a</sup> gennaio 2018 con quanto segue:

### REGOLAMENTO DELLA COMMISSIONE PARITETICA SETTORE PORFIDO

#### Art. 1 – Composizione

La Commissione Paritetica Settore Porfido è costituita da otto componenti, così designati:

- quattro dalle Associazioni imprenditoriali firmatarie del CCPL,
- quattro dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del CCPL, medesimo e maggiormente rappresentative dei lavoratori dipendenti da imprese del settore.

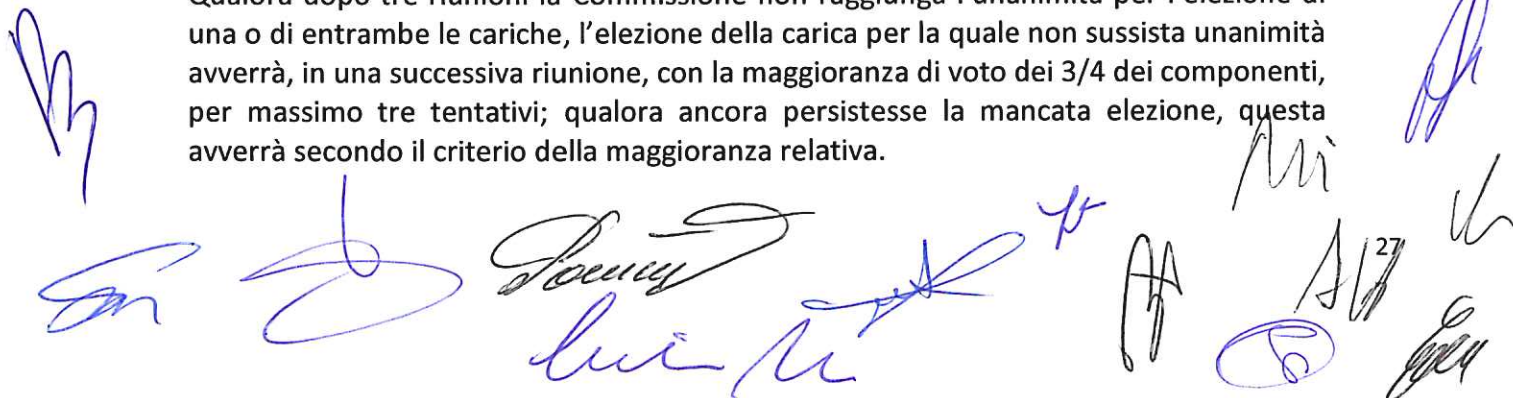
I componenti della Commissione restano in carica tre anni e possono essere riconfermati per ulteriori mandati. È facoltà delle Organizzazioni che hanno effettuato la designazione di sostituire il/i componente/i designato/i anche prima dello scadere del mandato, dandone preventiva comunicazione scritta a tutte le altre parti rappresentate in Commissione. Si considerano automaticamente decaduti dalla carica i componenti della Commissione che, senza giustificato motivo, per tre volte consecutive non partecipano alle riunioni regolarmente convocate; in tal caso, l'Organizzazione che aveva effettuato la designazione provvederà tempestivamente alla nuova nomina. I componenti della Commissione nominati in sostituzione di quelli eventualmente cessati, per qualunque causa, prima della scadenza del mandato, restano in carica per tutta la durata residua del mandato stesso, salve eventuali ulteriori sostituzioni.

La Commissione elegge tra i propri componenti il Presidente ed il Vicepresidente, il cui mandato ha la stessa durata degli altri componenti.

La carica di Presidente compete sempre ad un componente della Commissione fra quelli designati dalle Associazioni imprenditoriali; quella di Vicepresidente compete sempre ad un componente fra quelli designati dalle Organizzazioni sindacali.

L'elezione del Presidente e del Vicepresidente avviene all'unanimità dei componenti della Commissione, convocata e costituita secondo quanto disposto dagli artt. 3 e 4 del presente Regolamento.

Qualora dopo tre riunioni la Commissione non raggiunga l'unanimità per l'elezione di una o di entrambe le cariche, l'elezione della carica per la quale non sussista unanimità avverrà, in una successiva riunione, con la maggioranza di voto dei 3/4 dei componenti, per massimo tre tentativi; qualora ancora persistesse la mancata elezione, questa avverrà secondo il criterio della maggioranza relativa.

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, scattered across the bottom of the page. Some signatures are more legible than others, but they appear to be personal or official marks of the individuals involved in the document's creation or approval.

Il Presidente ed il Vicepresidente possono essere soggetti a sostituzione in corso di mandato analogamente a quanto sopra stabilito per tutti i componenti della Commissione; qualora attivata la sostituzione, la Commissione procederà tempestivamente alla nuova elezione della carica: essa avrà la stessa durata dei componenti della Commissione.

Tutte le cariche della Commissione sono gratuite.

#### **Art. 2 – Sede**

La sede e l'ufficio di segreteria della Commissione sono presso gli uffici di E.S.PO. Ente Sviluppo Porfido Soc. Coop, che ne sosterrà i costi (anche in termini di personale addetto alla segreteria).

#### **Art. 3 - Convocazione delle riunioni**

La Commissione è convocata dal Presidente. Essa si riunisce di norma una volta al mese od ogni qualvolta ne venga avanzata motivata richiesta scritta al Presidente da parte di almeno quattro componenti. La convocazione, con indicato l'ordine del giorno, viene inviata per posta elettronica, all'indirizzo all'uopo espressamente fornito al Presidente da ciascun componente, almeno dieci giorni prima della data della riunione. In caso di urgenza la convocazione potrà essere effettuata anche telefonicamente a tutti i componenti.

Eventuali ulteriori modalità di ordinario funzionamento interno potranno essere unanimemente stabilite a diretta iniziativa della Commissione.

#### **Art. 4 - Validità delle sedute e delle decisioni**

Per la validità delle riunioni della Commissione e delle eventuali deliberazioni, è necessaria la presenza di almeno la metà più uno dei componenti. Ciascun componente ha diritto ad un voto. Salvo quanto previsto dall'art. 1 per l'elezione del Presidente e del Vicepresidente, le deliberazioni sono assunte con il voto favorevole della maggioranza dei componenti presenti alla votazione. Di ogni riunione sarà redatto verbale; di tale operazione il Presidente darà incarico ad uno dei componenti della Commissione presente alla seduta, salvo eventuale diversa soluzione. Di norma la bozza di verbale sarà anticipata ai componenti della Commissione unitamente alla convocazione della seduta successiva, nel corso della quale il verbale sarà discusso ed eventualmente approvato.

#### **Art. 5 – Compiti e finalità**

La Commissione è tenuta a verificare e supportare la puntuale attuazione di quanto definito in tema di Premio di Risultato Territoriale, ed ha, nello specifico, i compiti e le finalità riferite alle macroaree di seguito riportate:

##### **A) Area Salute e Sicurezza**

La Commissione, approfondisce e discute le tematiche inerenti l'ambiente di lavoro, la sicurezza e l'igiene del lavoro e particolarmente quelle riguardanti le polveri, il rumore, la movimentazione dei carichi e la mobilità del materiale e dello scarto nonché tiene monitorato l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali nel settore,

formulando inoltre proposte e suggerimenti utili al miglioramento delle condizioni generali di lavoro, anche al fine di prevenire l'insorgere di contenzioso sindacale o di altra natura.

In particolare, la Commissione può:

- ✓ avvalersi, con finalità consultiva, della collaborazione tecnica di Organismi specializzati in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, e potrà avvalersi della collaborazione degli organi ed Enti competenti per l'implementazione di possibili sinergie, con specifico riferimento agli Organismi Paritetici esistenti in settori affini attraverso la stipula di apposite Convenzioni;
- ✓ promuovere iniziative destinate:
  - alla diffusione nei luoghi di lavoro, con modalità all'uopo appositamente definite, di materiale volto alla sensibilizzazione di lavoratori ed imprese sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali;
  - al supporto della progettazione e realizzazione di interventi informativi e formativi dedicati ai preposti all'attuazione della normativa sulla sicurezza nei luoghi di lavoro;
  - al supporto della progettazione e realizzazione di interventi informativi e formativi e di aggiornamento per i lavoratori in materia di sicurezza;
- ✓ esaminare le argomentate segnalazioni di eventuali aspetti o problemi in materia di sicurezza sul lavoro rappresentate dai componenti della stessa ovvero, direttamente da imprese e/o lavoratori dipendenti, fermi restando gli obblighi di totale riservatezza circa la materia esposta, la discussione effettuata in Commissione e gli esiti di essa e promuovere tutte le necessarie azioni utili per una positiva risoluzione degli stessi;
- ✓ monitorare la consegna degli indumenti da lavoro da parte delle Aziende. A tal fine verrà effettuata annualmente una apposita rilevazione;
- ✓ esercitare attività di consulenza nei luoghi di lavoro nel rispetto delle esigenze produttive ed organizzative aziendali, per favorire e garantire, attraverso verifiche, valutazioni e pareri anche di natura tecnica, l'applicazione delle norme in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, avvalendosi anche degli Organismi paritetici presenti in settori affini oltreché di eventuali tecnici specializzati;
- ✓ esaminare le eventuali casistiche sottoposte dalle imprese e/o dalle OO.SS. di categoria e/o dai lavoratori dipendenti anche per il tramite dei componenti la Commissione, inerenti problematiche settoriali ed aziendali specifiche in ordine a documentate e rilevanti questioni in materia di sicurezza sul lavoro

## B) Aree tematiche di settore

La Commissione:

- a) verifica i miglioramenti organizzativi e le innovazioni tecnologiche del ciclo produttivo introdotti o sperimentati nel settore, e finalizzati a ridurre la pericolosità delle lavorazioni;
- b) analizza professionalità esistenti e fabbisogni formativi promuovendo l'accesso dei dipendenti ad iniziative formative appropriate alle esigenze professionali del settore, con particolare riguardo a formazione continua, apprendistato e formazione professionale, avvalendosi della collaborazione di Organismi ed Enti competenti ai fini di una implementazione di possibili sinergie, con specifico riferimento agli Organismi paritetici esistenti in settori affini;
- c) attiva studi specialistici e ricerche scientifiche finalizzate all'analisi di scenari di possibile innovazione tecnologica di processo per il comparto, coerenti e compatibili con le sue caratteristiche, nell'ottica del rafforzamento della efficienza e competitività delle imprese e dell'ulteriore miglioramento della qualità delle condizioni di lavoro, monitorandone i risultati;
- d) monitora i casi di lavoratori ritenuti non idonei totali e/o parziali allo svolgimento della mansione per la quale sono stati assunti, supportando le imprese nell'utilizzare la strumentazione prevista per l'accompagnamento alla pensione e il ricambio generazionale.

La Commissione Paritetica Settore Porfido, nella raccolta dati e nelle analisi successive potrà avvalersi, oltreché delle strutture del sistema delle imprese firmatarie, della Camera di Commercio nonché di ogni altro dato della Provincia autonoma di Trento (Agenzia del Lavoro, Distretto del porfido e delle pietre trentine, ecc.).

### Art. 6 - Obblighi di riservatezza

I componenti della Commissione, come ogni altra persona che partecipi alle riunioni della stessa nonché quanti siano comunque coinvolti ad effetto delle azioni previste dal presente Regolamento, sono tenuti alla riservatezza delle informazioni acquisite su fatti, aziende, lavoratori od altre persone e su quant'altro abbia costituito oggetto di esame all'interno della Commissione o di sue iniziative.

### Art. 7 – Rimborsi

Quando partecipanti alle sedute di Commissione, a tutti i componenti spetta, a titolo forfettario di rimborso spese, un'indennità chilometrica pari a euro 0,50 a chilometro, sulla base della distanza dal luogo abituale di lavoro di ciascuno, come appositamente dichiarato per iscritto al Presidente della Commissione, fino alla sede della Commissione e ritorno. Eventuali altre spese sostenute per finalità direttamente collegate ad attività della Commissione e dalla stessa preventivamente autorizzate, o comunque autorizzate dal Presidente o dal Vicepresidente, saranno rimborsate a piè di lista previa presentazione della necessaria documentazione.

### **Art. 8 – Finanziamento**

Per il funzionamento della Commissione nonché per la piena agibilità di quanto previsto all'art. 7, è previsto un contributo fisso a carico dei datori di lavoro pari ad euro 15,00 mensili per 12 mesi per ciascun dipendente con qualifica di operaio.

Per le aziende che aderiscono ai marchi equiparati "Porfido Trentino Controllato" e "Trentino Pietre" il contributo fisso mensile per ogni lavoratore è pari ad euro 5,00 per 12 mesi per ciascun dipendente con qualifica di operaio.

Il contributo sarà versato a cura del datore di lavoro, su apposito c/c bancario segnalato dalla Commissione Paritetica, entro il 31 luglio di ciascun anno sulla base del numero dei dipendenti in forza al 30 giugno del medesimo anno.

### **Art. 9 – Spese**

Alle spese di gestione la Commissione Paritetica Settore Porfido farà fronte con le entrate di cui al precedente punto 8. Ogni prelevamento, pagamento o movimento di fondi di qualsiasi natura, titolo o causale, dovrà essere giustificato dalla relativa documentazione e dovrà avvenire con la firma abbinata del Presidente e del Vicepresidente o di chi lo sostituisce secondo le modalità del successivo secondo comma.

Il Presidente ed il Vicepresidente possono farsi sostituire da altri membri della Commissione muniti di volta in volta e per specifici casi di delega scritta.

### **Art. 10 – Rendicontazione**

Entro due mesi dal termine di ogni anno solare di attività della Commissione il Presidente ed il Vicepresidente predispongono una relazione consuntiva sull'attività svolta con relativa idonea documentazione e rendicontazione finanziaria riportante entrate e uscite gestionali.

### **Art. 11 – Controversie**

Eventuali controversie sull'interpretazione e l'applicazione del presente Regolamento saranno demandate all'esame congiunto delle Parti firmatarie il CCPL.

#### *Dichiarazione a verbale*

Le Parti datoriali s'impegnano a definire, prima della scadenza dell'attuale Commissione Paritetica, la modalità di nomina dei componenti della Commissione.

#### *Dichiarazione a verbale*

La Federazione Trentina della Cooperazione e l'Associazione Artigiani e Piccole Imprese – Confartigianato Trentino ritengono equo designare, ciascuna, in propria rappresentanza, all'interno della Commissione un proprio componente.

La Commissione Paritetica dovrà essere composta da un membro scelto da ciascuna associazione di categoria firmataria del presente CCPL ed il quarto scelto di comune accordo ovvero a votazione per maggioranza (2 su 3).

## ALLEGATO 2

### TABELLA A

#### Coefficienti

Comparto lavorazione ed estrazione:  
coefficienti da valere per i singoli prodotti

TABELLA A) – COEFFICIENTI	Unità di misura	
Cubetti a macchina esclusi 4/6	ql	1,00000
Cubetti a macchina 4/6	ql	1,03035
Cubetti a macchina misure fisse	ql	1,20000
Piastrelle a macchina con imbancatura esclusa di fuga	mq	1,52170
Piastrelle a macchina senza imbancatura esclusa di fuga	mq	1,09370
Piastrelle a macchina imbancate a file distinte per misura	mq	1,34000
Piastrelle a macchina con imbancatura misure fisse	mq	1,79560
Piastrelle a macchina senza imbancatura misure fisse	mq	1,29060
Piastrelle a macchina imbancate a file distinte per misure fisse	mq	1,58120
Binderi prodotti da cubettisti non con mansione binderista	ql	1,00000
Binderi escl. cubettisti – prodotti tranciati – smolleri	ql	0,87500
Cordoni a spacco da cm 4 – 5 – 6	ml	0,40000
Cordoni a spacco da cm 7 – 8	ml	0,50000
Cordoni a spacco da > cm 9	ml	0,60000
Gradini e copertine	ml	0,77720

*Up*

	S. Mauro – Lases Albiano – M. Gorsa	Fornace Pianacci	Albiano Montegaggio
Lastrame	0,3238	0,2797	0,3238
Sassi grezzi da cubetto, da binderi e bugnato	0,1970	0,2078	0,1970
Gigante su palette	0,4275	0,3901	0,4275
Lastrame su palette	0,4068	0,3627	0,4068
Lastrame sottile su palette	0,5463	0,4922	0,5463
Lastre da sega su palette	0,6140	0,5699	0,6140
Gigantino su palette	0,4068	0,3627	0,4068

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*



**ALLEGATO 3**

**TABELLA B  
Trasformazione**

Punteggio	
0	Nessun controllo/ nessun controllo aziendale positivo al Marchio Porfido Trentino Controllato o al Marchio Trentino Pietre
1	N. 1 controllo positivo aziendale al Marchio Porfido Trentino Controllato o al Marchio Trentino Pietre o azienda che non aderisce ai Marchi Porfido Trentino Controllato o Trentino Pietre

CONTROLLO SU AZIENDA

1	Resa inferiore alla media aziendale
3	Resa equivalente o superiore alla media aziendale **

1	Presenza inferiore alla media aziendale *
2	Presenza equivalente o superiore alla media aziendale **

0	Provvedimento disciplinare negli ultimi 12 mesi (legato anche alla qualità del prodotto)
1	Nessun provvedimento disciplinare negli ultimi 12 mesi
3	Nessun provvedimento disciplinare negli ultimi 24 mesi

CONTROLLO AZIENDALE SUL DIPENDENTE

*Handwritten mark*

\* non sono da considerarsi presenza le ore di malattia, ed in generale tutti i permessi e/o assenze ove non vi è titolo alla retribuzione.

\*\* per equivalente si intende un'oscillazione +/- 5%.

*Handwritten signatures and initials:*  
 Mi  
 P...  
 48  
 14  
 19  
 33  
 Ekh  
 [Circular stamp]

Cernita

Punteggio	
0	Nessun controllo/ nessun controllo aziendale positivo al Marchio Porfido Trentino Controllato o al Marchio Trentino Pietre
1	N. 1 controllo positivo aziendale al Marchio Porfido Trentino Controllato o al Marchio Trentino Pietre o azienda che non aderisce ai Marchi Porfido Trentino Controllato o Trentino Pietre

CONTROLLO SU  
AZIENDA

2	Presenza inferiore alla media aziendale *
4	Presenza equivalente o superiore alla media aziendale **

CONTROLLO  
AZIENDALE SUL DIPENDENTE.

0	Provvedimento disciplinare negli ultimi 12 mesi (legato anche alla qualità del prodotto)
2	Nessun provvedimento disciplinare negli ultimi 12 mesi
4	Nessun provvedimento disciplinare negli ultimi 24 mesi

CONTROLLO

AZIENDALE SUL DIPENDENTE.

\* non sono da considerarsi presenza le ore di malattia ed in generale tutti i permessi e/o le assenze ove non vi è titolo alla retribuzione.

\*\* per equivalente si intende un'oscillazione +/- 5%.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including names like "Lel", "Pony", "Mi", "Luigi M.", and others, scattered across the bottom half of the page.

## ALLEGATO 4

### CONVENZIONE TRA COMMISSIONE PARITETICA SETTORE PORFIDO E CENTROFOR

#### CONVENZIONE

Tra

**COMMISSIONE PARITETICA SETTORE PORFIDO**, con sede presso gli uffici di ESPO - Ente sviluppo porfido via Don Luigi Albasini nr. 8, Albiano, C.F. 96032950220, rappresentata da ....., nato a ..... e residente a ..... ..(TN), Via ....., che interviene ed agisce nella sua qualità di Presidente e legale rappresentante della Commissione Paritetica Settore Porfido

e

**CENTROFOR**, con sede in Trento, Via Ragazzi del '99, 35, Partita IVA 96053080220 rappresentata da ..... nato a ..... il ..... e residente a .....che interviene ed agisce in qualità di Legale Rappresentante,

Premessa

- visto il CCPL per i lavoratori delle imprese del Porfido firmato dalle Parti Sociali in data 31.10.2017;

- visto il Regolamento della Commissione Paritetica Settore Porfido, Allegato 1 al CCPL 31.10.2017 ed in particolare l'articolo 5 punto A, lett. a) che prevede la possibilità in capo alla Commissione di avvalersi della collaborazione tecnica con finalità consultiva di Organismi Paritetici esistenti in settori affini attraverso la stipula di apposite convenzioni;

- visto l'articolo 1, parte seconda – Norme generali del CCPL 31.10.2017 ed in particolare la previsione per la quale in via sperimentale e per tutta la durata del contratto integrativo, stante il disposto di cui all'articolo 5, punto A, lett. a) e punto B, lett. b) del Regolamento della Commissione Paritetica Settore Porfido, Centrofor, Organismo paritetico del settore edile della provincia autonoma di Trento, svolgerà le attività di consulenza in materia di salute, sicurezza ed ambiente di lavoro, anche direttamente in tutti i luoghi di lavoro, ponendo particolare attenzione al tema della prevenzione degli infortuni, alle attività di formazione, nonché alle tematiche trasversali quali la formazione degli apprendisti, operando in stretto rapporto con la Commissione Paritetica e rapportandosi esclusivamente con la stessa nei limiti di un apposito mandato e nel rispetto di quanto definito nella presente Convenzione;

- preso atto che l'art. 51 comma 3 del D.Lgs. 81/2008 prevede che gli Organismi Paritetici possono supportare le imprese nell'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro;

### LE PARTI STIPULANO LA SEGUENTE CONVENZIONE

Le premesse costituiscono parte integrante della presente Convenzione.

#### 1. OGGETTO E DURATA

La Commissione Paritetica Settore Porfido affida in esclusiva a Centrofor, con decorrenza dal giorno della sottoscrizione e per il periodo di vigenza del CCPL, secondo quanto definito al successivo punto 2, l'attività di:

a) prevenzione sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro attraverso:

- interventi nei luoghi di lavoro al fine di favorire l'attuazione delle norme di legge sugli apprestamenti e le misure prevenzionali dirette a garantire e migliorare la tutela della salute, dell'igiene e della sicurezza sul lavoro;

b) formazione:

- organizzazione di interventi formativi in materia di sicurezza e salute per i lavoratori del settore, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, i responsabili del servizio di prevenzione e protezione, tecnici e datori di lavoro (qualificazione e aggiornamento per operai, impiegati tecnici e datori di lavoro, formazione continua, formazione di specializzazione e di riqualificazione, formazione per lavoratori in mobilità, moduli formativi per i giovani assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, moduli formativi per tutor aziendali).

#### 2. INTERVENTI NEI LUOGHI DI LAVORO E OBBLIGHI DI CENTROFOR

Centrofor effettuerà le attività di cui al punto 1, in base alle richieste e necessità definite dalla Commissione Paritetica Settore Porfido ed espresse in modo specifico con mandato scritto.

Per lo svolgimento dell'incarico Centrofor si avvarrà di tecnici professionalmente qualificati. Il tecnico che effettuerà l'attività di prevenzione, supporto e consulenza sulle tematiche della salute e sicurezza, prima di accedere ai luoghi di lavoro informerà l'azienda e quindi vi accederà nel rispetto di quanto previsto dall'art. 46 D.P.R. 128/59 e dal D.Lgs. 624/96.

Il tecnico di Centrofor durante la visita formulerà proposte, chiarimenti e suggerimenti al rappresentante dell'impresa e ai lavoratori presenti - di cui prenderà nota del numero complessivo - ed impartirà per iscritto le istruzioni ritenute più opportune al fine di migliorare la corretta attuazione delle misure vigenti di prevenzione indicandone altresì i termini per la realizzazione.

Per opportuna conoscenza la copia delle istruzioni di cui sopra sarà quindi inviata per mail o pec all'azienda, alla Commissione Paritetica ed archiviata presso Centrofor.

Allo scadere dei termini indicati per la realizzazione delle misure di prevenzione suggerite potrà essere effettuata una seconda visita allo scopo di accertarne l'attuazione.

Centrofor segnalerà alla Commissione Paritetica Settore Porfido anche i casi in cui dopo la seconda visita, le istruzioni fornite direttamente nei luoghi di lavoro non abbiano sortito alcun esito. I casi di particolare gravità verranno altresì tempestivamente segnalati alla Commissione Paritetica di Settore.

La Commissione Paritetica Settore Porfido prende atto che Centrofor non potrà essere chiamato a rispondere né penalmente né civilmente, per obblighi solo in capo a coloro che dirigono ed organizzano le attività produttive avendo tale Organismo funzioni esclusivamente di prevenzione volta a favorire l'applicazione della normativa di sicurezza e non ruolo e compiti di vigilanza. Rimane pertanto in capo alla singola azienda la piena e corretta applicazione di tutti gli obblighi in materia di sicurezza sul lavoro al di là delle istruzioni fornite e dei tempi indicati dal tecnico di Centrofor.

Qualora fosse impedito al tecnico di Centrofor l'accesso ai luoghi di lavoro oggetto della visita, l'azienda verrà tempestivamente segnalata alle Parti Sociali ed alla Commissione Paritetica Settore Porfido che provvederà a proporre a Centrofor una nuova data di visita.

La sola Commissione Paritetica Settore Porfido potrà, nei limiti ed alle condizioni previste dal mandato, richiedere in forma scritta a Centrofor appositi specifici sopralluoghi sui posti di lavoro.

Entro il 31 dicembre di ciascun anno Centrofor produrrà a favore delle Parti Sociali e della Commissione Paritetica Settore Porfido specifica relazione sulla attività di prevenzione effettuata, fornendo così una "fotografia" sullo stato di sicurezza generale rilevato e sulle eventuali problematiche comuni emerse, al fine di consentire una programmazione delle azioni successive da intraprendersi.

Rimane in capo alla Commissione Paritetica Settore Porfido la possibilità di attivare Centrofor per interventi non programmati ogni qualvolta dovessero manifestarsi particolari esigenze e/o necessità. In tal caso Centrofor si riserverà l'accettazione in base ai tempi di realizzazione richiesti ed al budget di spesa previsto.

### 3. OBBLIGHI DELLA COMMISSIONE PARITETICA SETTORE PORFIDO

La Commissione Paritetica Settore Porfido ai sensi e in conformità di quanto previsto dal CCPL 31.10.2017 si impegna a supportare e facilitare Centrofor nella realizzazione degli obiettivi di cui al punto 1 con particolare riguardo all'attività esercitata dal personale tecnico incaricato di fornire consulenza nei luoghi di lavoro, attraverso anche un'efficace opera di sensibilizzazione e di informazione sulle finalità del CCPL e della presente Convenzione alle imprese del settore.

#### 4. COPERTURE DEI COSTI E MODALITA' DI PAGAMENTO

Per la realizzazione delle attività di cui alla presente Convenzione, la Commissione Paritetica Settore Porfido comunicherà annualmente a Centrofor l'importo destinato alle attività di cui al punto 1; i pagamenti verranno effettuati dalla Commissione Paritetica Settore Porfido a presentazione delle fatture emesse da Centrofor.

#### 5. RECESSO

L'eventuale facoltà di revocare a Centrofor l'incarico mediante raccomandata o PEC sarà discusso dalla Commissione Paritetica Settore Porfido unitamente alle Parti Sociali, con un preavviso di 30 giorni, senza che per questo venga richiesta alcuna forma di risarcimento o danno.

Allo stesso modo Centrofor si riserva la facoltà di poter risolvere la presente Convenzione con relativi mandati, in via unilaterale e senza giustificazione alcuna, mediante raccomandata o PEC alla Commissione Paritetica Settore Porfido un preavviso di 30 giorni, senza che per questo venga richiesta alcuna forma di risarcimento o danno.

#### 6. DATI PERSONALI

Ai sensi del D.Lgs. 196/2003 "Codice in materia di protezione dei dati personali", in attuazione della presente Convenzione, la Commissione Paritetica Settore Porfido e Centrofor si impegnano per quanto di ciascuna competenza, a rispettare il Codice della Privacy, D.Lgs. 196/03 e s.m.i..

#### 7. FORO COMPETENTE

Per qualsiasi controversia concernente applicazione, esecuzione e interpretazione delle disposizioni della presente Convenzione, è competente il Foro di Trento con espressa rinuncia a qualsiasi altro.

-----

Trento, \_\_\_\_\_

Il Presidente  
Commissione Paritetica  
Settore Porfido

Il Presidente  
Centrofor

Il Vicepresidente  
Centrofor

## ALLEGATO 5

### FONDO DI SOLIDARIETA'

A far data dall'1^ aprile 2018 le Parti convengono di integrare l'attuale regolamentazione del già previsto Fondo di Solidarietà alla luce dei nuovi obiettivi fissati nel presente Accordo.

I nuovi obiettivi del Fondo, da realizzarsi nei limiti delle condizioni e modalità da definirsi per ciascun intervento sono:

- assegnazione di una contribuzione straordinaria una tantum di sostegno in presenza di gravi ed eccezionali situazioni familiari di lavoratori in attività nel settore del Porfido trentino;
- riconoscimento di un intervento economico straordinario – nonché di eventuali supporti per la ricerca di impieghi alternativi – in favore di lavoratori che siano stati licenziati da imprese del settore a causa della sopravvenuta impossibilità alla prestazione lavorativa;
- ulteriori prestazioni di carattere non sanitario, privilegiando a titolo esemplificativo le prestazioni per borse di studio e i rimborsi per spese scolastiche;
- interventi a sostegno del prepensionamento e della previdenza complementare.

Il Fondo è alimentato dai lavoratori del settore con un contributo volontario fisso mensile per 12 mensilità pari ad 2,50 euro da trattenersi sulla retribuzione e dalle imprese del settore con un contributo pari al 50% della quota prelevato da quanto già a loro carico nella misura prevista dall'art. 8 del Regolamento della Commissione Paritetica Settore Porfido.

Le quote dei lavoratori dovranno confluire a cura delle aziende entro il 30 novembre di ciascun anno nell'apposito c/c denominato "Fondo di Solidarietà" gestito dalla Commissione Paritetica Settore Porfido. In tale occasione dovranno essere riportati nella causale del versamento anche i nominativi dei lavoratori aderenti al Fondo.

Insieme alla busta paga del mese di marzo 2018 i lavoratori riceveranno un apposito modulo (vedi **Allegato 6** - parte integrante del presente contratto) da riconsegnare all'azienda entro il 20 aprile 2018 mediante il quale dichiarare la loro scelta. In caso di mancata riconsegna l'azienda è autorizzata ad effettuare la trattenuta mensile secondo il principio del silenzio assenso.

La Commissione Paritetica Settore Porfido ha il compito, annualmente, di monitorare il flusso finanziario del Fondo di Solidarietà a garanzia della sua sostenibilità finanziaria. Tale analisi sarà messa a disposizione delle Parti firmatarie per le opportune valutazioni.



39

**ALLEGATO 6**

**MODULO PER LA CONTRIBUZIONE AL FONDO DI SOLIDARIETA'**

Il sottoscritto \_\_\_\_\_

nato a \_\_\_\_\_

il \_\_\_\_\_

**AUTORIZZA**

**NON AUTORIZZA**

la Direzione aziendale ad effettuare la trattenuta mensile di € 2,50 (due euro e cinquanta centesimi) sulla propria retribuzione a decorrere dal mese di aprile destinata all'attività del Fondo di Solidarietà previsto dal vigente CCPL

*"Ricevuta l'informativa sull'utilizzazione dei miei dati personali consento al loro trattamento nella misura necessaria per il perseguimento dello scopo indicato"*

Data e Luogo \_\_\_\_\_ Firma \_\_\_\_\_

**Nel caso di mancata riconsegna entro il 20 aprile l'azienda è autorizzata ad effettuare la trattenuta mensile secondo il principio del silenzio – assenso**

*[Area containing multiple handwritten signatures in blue ink]*



**ALLEGATO 7**

**MODULO PER LA CONSEGNA GIORNALIERA DELLE PESATE**

Azienda	Lavoratore							
data								
Cubetti a macchina esclusi 4/6	ql							
Cubetti a macchina 4/6	ql							
Cubetti a macchina misure fisse	ql							
Piastrelle a macchina con imbancatura esclusa di fuga	mq							
Piastrelle a macchina senza imbancatura esclusa di fuga	mq							
Piastrelle a macchina imbancate a file distinte per misura	mq							
Piastrelle a macchina con imbancatura misure fisse	mq							
Piastrelle a macchina senza imbancatura misure fisse	mq							
Piastrelle a macchina imbancate a file distinte per misure fisse	mq							
Binderi prodotti da cubettisti non con mansione binderista	ql							
Binderi escl. cubettisti – prodotti tranciati – smolleri	ql							
Cordoni a spacco da cm 4 – 5 – 6	ml							
Cordoni a spacco da cm 7 – 8	ml							
Cordoni a spacco da > cm 9	ml							
Gradini e copertine	ml							
Lastrame	ql							
Sassi grezzi da cubetto, da binderi e bugnato	ql							
Gigante su palette	ql							
Lastrame su palette	ql							
Lastrame sottile su palette	ql							
Lastre da sega su palette	ql							
Gigantino su palette	ql							

*[Handwritten signatures and initials in blue ink on the left margin]*

*[Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin]*

*[Large handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page]*

**ALLEGATO 8**

**Tabella Indennità di settore con tranches di aumento**

LIV.	QUALIFICA	INDENNITA' SETTORE 01/01/2018	INDENNITA' SETTORE – 1^tranche 01/10/2023	INDENNITA' SETTORE – 2^tranche 01/03/2024	INDENNITA' SETTORE 3^tranche 01/03/2025
C	Operaio S specializzato	377,42 1,93920	377,42 2,17	392,42 2,26	397,42 2,29
D	Operaio specializzato	315,86 1,81529	355,86 2,05	370,86 2,14	375,86 2,17
E	Operaio qualificato	288,95 1,66063	328,95 1,90	343,95 1,99	348,95 2,02
F	Operaio comune	246,47 1,41649	286,47 1,65	301,47 1,74	306,47 1,77

COMMISSIONE PARITETICA SETTORE PORFIDO c/c IT32T083044280000065700268

FONDO DI SOLIDARIETÀ c/c IT13R0830434280000065700951



A collection of approximately 15 handwritten signatures in blue ink, scattered across the page. The signatures vary in style, including cursive and stylized initials. Some are larger and more prominent, while others are smaller and more compact. The names are not clearly legible due to the cursive nature of the handwriting.

