

# **PIATTAFORMA RINNOVO CCNL LAPIDEI INDUSTRIA 2022-2025**

## **Premessa**

Questo rinnovo contrattuale si colloca in un momento di espansione del mercato, nonché in un periodo storico dove la transizione ecologica prevista anche dal PNRR e lo sviluppo sostenibile richiedono un confronto maturo tra le parti e un salto di qualità nelle relazioni industriali.

Le innovazioni tecnologiche che verranno introdotte nel settore, sia con le risorse pubbliche sia con le risorse private delle imprese, comporteranno dei maggiori contenuti professionali dei lavoratori nel dispiegare il lavoro. Pertanto servirà prevedere lo svolgimento della formazione professionale strutturale dei lavoratori in contemporanea con la realizzazione degli investimenti.

A tal proposito, pur confermando la volontà di rafforzare il comparto dei materiali da costruzione con il coinvolgimento intersettoriale di tutte le parti interessate, ritenendo strategico continuare a favorire un percorso, da una parte, di scambio e di sinergie per quanto riguarda le politiche del mercato di settore, gli investimenti, la sicurezza, l'innovazione, la sostenibilità ambientale e l'interlocuzione con il Governo, dall'altra, di coerenza e di armonizzazione contrattuale tra i comparti, riteniamo rinviarne la definizione ad un successivo momento.

Urge comunicare al consumatore finale del mercato mondiale la distintività della nostra materia prima, dei nostri prodotti e della nostra storica capacità di lavorazione. La filiera dell'industria dei materiali dei lapidei deve essere in grado di investire, attraverso politiche commerciali mirate, nell'ambito commerciale globale.

Anche la filiera della ghiaia, sabbia e inerti deve prevedere le adeguate riconversioni industriali che saranno necessarie per l'entrata in vigore della direttiva europea che dal 2030 non prevede il conferimento in discarica dei materiali inerti di risulta dai cantieri. Per attuare le nuove disposizioni sarà necessario investire nei cicli produttivi e nella formazione professionale dei lavoratori

## **Relazione sindacali e partecipazione**

Le OO.SS. ritengono utile promuovere riflessioni e politiche per sviluppare una maggiore partecipazione delle lavoratrici e lavoratori e delle loro rappresentanze a livello nazionale e territoriale, nei processi decisionali aziendali. Il loro contributo può migliorare la gestione delle produzioni, migliorandone indicatori di qualità e produttività, riducendo sprechi e innovando processi lavorativi. In quest'ottica il miglioramento del clima aziendale sarebbe un effetto di queste politiche che diventano oggetto di un confronto costante da attuarsi nella bilateralità di settore.

Pertanto riteniamo vada consolidato il confronto sull'organizzazione del lavoro, sulla gestione del benessere organizzativo, del welfare, dello sviluppo sostenibile, sui processi di digitalizzazione del lavoro e su tutte le tematiche riguardanti la salute, e la sicurezza sul lavoro.

A tal fine si chiede di dare seguito alla costituzione del CBMC, come previsto dal precedente CCNL, e renderlo operativo e rafforzare il ruolo e la presenza dei Comitati Paritetici territoriali e/o di distretto. E' necessario a tal fine aumentare le periodiche informative di distretto - almeno due l'anno- e rilanciare le attività in tema di formazione, di politiche di settore del territorio e ambiente di lavoro, nonché elaborare soluzioni condivise per migliorare la salute e sicurezza dei lavoratori attraverso la prevenzione. Inoltre si chiede di aggregare i dati sulle crisi aziendali secondo quanto previsto dal Dlgs n.14 12/01/19 anche a livello territoriale, regionale, aziendale.

## **Responsabilità Sociale d'Impresa e Responsabilità Sociale di Territorio**

Elaborare un codice antimafia per l'impresa, anche in considerazione del protocollo di legalità sottoscritto tra Confindustria e il Ministero dell'Interno, e l'adozione di una "vendor's list" – secondo i principi del codice etico definito da Confindustria - e di modelli organizzativi in base al D.L. 231/2001.

Riconoscendo, inoltre, come fondamentale un impegno ed una coerenza verso il rispetto dei diritti umani, si propone di adottare procedure di verifica nei confronti dei fornitori della filiera (principalmente extra Unione Europea) legate all'impatto sociale e ambientale e alle condizioni di lavoro offerte.

Si chiede di destinare una percentuale del fatturato annuo dell'impresa in investimenti per l'innovazione del processo produttivo, l'innovazione del prodotto e per accelerare la transizione ecologica prevista dal PNRR attraverso la promozione dell'economia circolare, la gestione degli scarti, l'impatto ambientale, l'efficientamento energetico, la riduzione di CO2, la tutela del paesaggio e, in stretta connessione con questi temi, alla riqualificazione delle competenze dei lavoratori.

Riconfermando un ruolo strategico ed attivo del Contratto nazionale come risposta alle dinamiche del settore, favorire e promuovere come parti sociali le filiere e il valore aggiunto dei prodotti finiti/semilavorati certificati; attraverso una piattaforma comune da presentare alla politica sostenere tale strategia di mercato che necessita di investimenti e sostegni governativi.

## **Mercato del lavoro, orario e organizzazione del lavoro**

La contrattazione nazionale dovrà porsi come obiettivo principale la stabilizzazione del rapporto di lavoro disincentivando le forme di lavoro "atipiche" a favore di un rilancio di altri strumenti come il contratto di apprendistato, percorsi condivisi sull'alternanza scuola lavoro, part-time volontario reversibile sia per uomini sia per donne. Chiediamo per quest'ultimo di definire il diritto e non solo la priorità anche al lavoratore e lavoratrice che ha coniuge, figlio o genitori con patologie oncologiche o che debba assistere una persona convivente con invalidità al 100% e di migliorare e estendere anche ai padri il diritto ad un anno reversibile già previsto per le madri (*aumento degli anni fino ad un massimo di tre per figlio e aumento delle percentuali dei dipendenti cui è concesso tale diritto in base alle dimensioni d'azienda*)

Il lavoro agile, utilizzato in questo ultimo periodo in modo massiccio dalle aziende a causa dell'emergenza covid, dovrà trovare nel rinnovo di questo Ccnl una rivisitazione più in linea con la situazione attuale prevedendo uno schema quadro per facilitarne l'attuazione partendo dai costi a carico delle aziende, il diritto alla disconnessione e il diritto a una indennità sostitutiva di mensa o al buono pasto se previsto, i diritti di agibilità e informazione sindacale.

Politiche aziendali che rispondono alla richiesta di domanda del mercato soltanto attraverso l'utilizzo di straordinari, modifiche turni, ridotta fruizione delle ferie non sono sostenibili, le stabilizzazioni e le assunzioni rimangono lo strumento più idoneo per rispondere a questa esigenza, insieme ad una riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario, partendo dalle situazioni più "disagiate, per arrivare ad una riduzione dell'orario contrattuale da 40 ore a 38 ore

ROL, si richiedono ulteriori 12 ore per tutti e ulteriori 4 ore per i lavori speciali e disagiati.

Si chiede che venga riconosciuta una percentuale di maggiorazione al lavoratore quando presta la sua attività lavorativa in flessibilità (del 30%).

Si chiede di modificare l'inizio del ricorso alla flessibilità di orario oggi stabilito oltre le 44 ore settimanali, riducendolo a 40 ore settimanali.

Trattamento festività soppresse/Banca ore: le ore in questione possono essere sommate e usufruite anche per più giornate consecutive. Si chiede, inoltre, che la percentuale di maggiorazione che deve essere riconosciuta al lavoratore quando presta la sua attività lavorativa in Banca ore sia del 30 %.

Prevedere per i turni con 8 ore continuative (es. doppio turno 6-14 e 14-22) sia prevista una pausa retribuita di mezz'ora per consumare il pasto e necessaria per garantire un riposo psicofisico come condizione per aumentare la sicurezza sul posto di lavoro.

### **Staffetta generazionale**

In un settore dove l'età media è in aumento e dove si fa fatica a trovare lavoratrici e lavoratori specializzati vanno favoriti i percorsi di ricambio generazionali identificando soluzioni congiunte azienda/Stato/lavoratori, promuovendo azioni di sostegno al reddito e flessibilità in uscita dal lavoro, prevedendo la trasformazione volontaria del rapporto part-time prima dell'uscita con valori di contributi uguali a quelli pagati a tempo pieno, prevedendo percorsi specifici per l'assunzione di giovani.

Nel merito chiediamo di attivare convenzioni con il sistema scolastico e universitario nazionale e regionale al fine di creare e/o implementare l'offerta formativa specialistica di settore finalizzata all'ingresso dei giovani nel comparto.

### **Formazione**

Si chiede di svolgere almeno n.24 ore annue di formazione continua per dipendente sui processi produttivi, distribuite uniformemente tra i vari profili professionali, al fine di aumentare le competenze dei lavoratori, anche sulle nuove tecnologie, innovazione del processo produttivo e dell'organizzazione, digitalizzazione e sostenibilità ambientali rafforzando e implementando le capacità relazionali e le competenze trasversali per promuovere il lavoro in squadra e modelli organizzativi migliori, prevedendo momenti di condivisione dei piani e , verifica dei percorsi formativi effettuati, anche in termini di efficacia.

Al termine dell'acquisizione delle competenze professionali da parte del dipendente si deve svolgere un confronto tra RSU, assistite dalle OO.SS. territoriali e la direzione aziendale (in assenza delle RSU la verifica la si svolge con le Segreterie Territoriali), per verificare il corretto inquadramento professionale del dipendente.

### **Inquadramento professionale**

Per rendere più esigibile la classificazione del personale, chiediamo di inserire alcuni correttivi nei profili che possano meglio corrispondere alle differenti tipologie di lavorazione oggi presenti sul territorio nazionale.

### **Appalti e clausola sociale**

Per evitare dumping tra aziende e tutelare "la buona occupazione" va resa obbligatoria l'applicazione del CCNL lapidei a tutte le aziende appaltatrici che svolgono lavori coerenti con i profili professionali del settore e per i lavoratori impiegati in lavori diversi dal settore lapideo l'applicazione dei contratti merceologici di riferimento sottoscritti da Cgil Cisl e Uil.

Le aziende, entro 3 mesi dall'inizio dei lavori o in caso di cambio/rinnovo dell'appalto, informeranno sempre le RSU dei lavori che saranno oggetto di appalti.

Per i dipendenti delle ditte esterne che lavorano nel sito produttivo si chiede il diritto di assemblea, le relative agibilità sindacali e il diritto all'utilizzo degli spazi comuni.

## Ambiente, salute e sicurezza

Il tema della salute e sicurezza deve essere al centro del confronto tra le aziende e le Organizzazioni sindacali con l'obiettivo di accrescere la cultura della sicurezza, i comportamenti di tutte le persone che a vario titolo sono presenti nelle realtà aziendali e le buone prassi.

Per fare questo si chiede:

- che il numero degli RLS/RLSSA siano 2 per unità produttive che occupano da 50 a 200 dipendenti;
- di Aumentare di 12 ore il monte ore di permessi retribuiti a disposizione degli RLS e degli RLSSA indipendentemente del numero dei dipendenti (18H+12H; 36H+12H; 52H+12H);
- di Aumentare il numero di ore di formazione per RLS e RLSSA;
- di vietare alle aziende in appalto lo svolgimento dei lavori dati a loro in appalto se non dimostreranno di aver trasferito le norme di sicurezza ai propri dipendenti e di aver loro svolto la formazione;
- la Consultazione effettiva nella fase di stesura del DVR così come previsto dal D.lgs 81 e darne copia all' RLS /RLSSA;
- di Definire una "Giornata della Sicurezza" del settore lapideo nella quale si svolga la formazione ai dipendenti per la sicurezza sul lavoro, la prevenzione degli infortuni e l'analisi dei mancati;
- di far svolgere al lavoratore, in caso di infortunio, una formazione aggiuntiva di 4 ore sui processi lavorativi nei quali si è verificato l'infortunio;
- di assumere iniziative formative, informative e di coinvolgimento di coloro che vivono all'esterno dell'azienda, dei soggetti istituzionali territoriali, per rafforzare il rapporto azienda e territorio e per evitare strumentalizzazioni e contrapposizioni su temi di sicurezza ambientale;
- la fornitura al lavoratore di un paio di scarpe a carico dell'azienda al momento dell'assunzione in quanto costituiscono un DPI essenziale e si chiede che vengano fornite due volte l'anno *insieme* al vestiario da lavoro estivo e invernale;
- di prevedere una formazione aggiuntiva per i lavoratori over 50 con focus sulla percezione del rischio;
- l'inserimento di break formativi, momenti di formazione dei lavoratori, di breve durata, direttamente nelle postazioni e durante l'orario di lavoro con una persona abilitata. I break hanno ad oggetto rischi correlati alla propria mansione, al luogo di lavoro, alle attrezzature e alle relative procedure operative di sicurezza;
- di migliorare/rafforzare la prevenzione sulle malattie professionali, tramite visite mediche più frequente da parte del medico competente, ai dipendenti, specialmente per quelli coinvolti nella lavorazione a rischio, con particolare attenzione al sovraccarico dell'apparato muscoloscheletrico.

Si chiede inoltre che stante il D.lgs. 81/2008 all'art. 77, comma 4, che stabilisce che *"il datore di lavoro mantiene in efficienza i DPI e ne assicura le condizioni di igiene, mediante la manutenzione, le riparazioni e le sostituzioni necessarie e secondo le eventuali indicazioni fornite dal fabbricante"*, di attivare un servizio di lavaggio indumenti di lavoro il cui costo sarà a carico dell'azienda.)

L'alta rischiosità del settore, confermata dall'elevato numero di incidenti mortali ci impongono un'assunzione di responsabilità maggiore che deve essere indirizzata verso un maggior presidio della salute e sicurezza, pertanto chiediamo di istituire la figura dell'RLST di distretto e/o provincia in modo capillare, dei Comitati Paritetici ove presenti o, eventualmente, attraverso convenzioni con il sistema bilaterale dell'edilizia.

Si chiede quindi di prevedere un contributo dalle aziende nelle quali non sono presenti l'RLS o RLSSA per ogni lavoratore in forza pari a (0,30% sulla paga base EDR e contingenza) per avviare una sperimentazione sui territori, anche avvalendosi delle strutture paritetiche e delle professionalità specifiche già in essere nel settore edile. Le modalità di gestione e di erogazione saranno definite a livello territoriale.

## **Diritti e tutele**

### **Molestie sessuali e vittime di violenza**

Si chiede di organizzare iniziative di prevenzione attraverso campagne di informazione e sensibilizzazione e di prolungare, ad un anno, il periodo di congedo retribuito riconosciuto alle vittime di violenza previsto dalla legge 80/2015. Su richiesta della lavoratrice sarà agevolato il trasferimento verso altra sede, dove ciò non fosse possibile l'associazione datoriale si impegna a ricercare possibilità in altra azienda.

### **Codice di condotta contro le molestie sessuali e la violenza negli ambienti di lavoro**

Andrà prevista la scrittura di codici di condotta di settore contro le molestie sessuali e la violenza negli ambienti di lavoro come previsto dalla Legge 4 del 21 gennaio 2021 (ratifica ed esecuzione della Convenzione ILO N.190).

### **Malattia**

Si chiede il prolungamento dell'arco temporale per avvalersi del diritto alla conservazione del posto di lavoro per ulteriori 12 mesi (30 mesi +12mesi).

Si chiedono per le malattie gravi, in aggiunta agli attuali 6 mesi, ulteriori 8 mesi di retribuzione al 50% ed estensione a 24 mesi il periodo di assenze per malattia (attualmente a 18 mesi). Si chiede di escludere le assenze per terapie salva vita e ricovero ospedaliero dal computo previsto per stabilire i diversi scaglioni temporali che danno diritto al trattamento economico nel periodo di conservazione del posto di lavoro.

### **Congedi per eventi e cause particolari**

Si chiede che per la nascita/adozione/affidamento del/la figlio/a saranno riconosciuti 15 giorni di congedo retribuito; lo stesso periodo verrà riconosciuto in caso del decesso del bambino alla nascita; per l'interruzione di gravidanza verranno concessi 3 giorni al padre. Si chiede 2 giorni per il padre, anche frazionabili, per assistenza nella fecondazione assistita.

Si chiedono 24 ore di permesso annue per malattie e visite figli da 0 a 14 anni, incrementabili a 32 per mono genitori.

Per la lavoratrice o il lavoratore straniero che dovessero recarsi nel loro paese di origine in caso di decesso o grave infermità del coniuge, avranno ulteriori 2 giorni di permesso retribuito.

### **Congedi per gravi motivi familiari**

Si chiede l'introduzione di permessi retribuiti.

Si chiede di estendere il grado di parentela dai parenti agli affini, in base a quanto previsto dall'articolo 4, comma 1, della legge 8 marzo 2000, n. 53.

### **Congedi per la formazione e diritto allo studio**

Si chiede di aumentare la percentuale al 5% delle lavoratrici e lavoratori che possono contemporaneamente assentarsi dall'unità produttiva per motivi di studio (ora è 1,5%)

## **Maternità e paternità**

Si chiede di riconoscere per 6 mesi l'integrazione al 100% alla lavoratrice o al lavoratore che usufruisce del congedo parentale per la nascita del figlio o per adozione o affidamento; nel caso in cui il padre eserciti il diritto di astenersi per un periodo non inferiore a tre mesi, l'integrazione al 100% avvenga per 7 mesi.

## **Welfare e benessere organizzativo**

Il benessere organizzativo come modello, la qualità del lavoro e la partecipazione delle lavoratrici e lavoratori ai vari processi aziendali renderebbe migliore il clima aziendale nelle realtà produttive, con impatti positivi sulla qualità del lavoro, sull'efficacia e l'efficienza delle azioni dei lavoratori. Pertanto è importante, come già specificato nella parte generale, che la cura di tale benessere, sia oggetto di specifici accordi con le RSU.

Nel quadro normativo previdenziale e sanitario risulta indispensabile continuare a sostenere la previdenza complementare e la sanità integrativa, per garantire ai lavoratori un presente e un futuro sociale sicuro, soprattutto per le categorie più svantaggiate come i giovani e le donne.

Si richiede che la contribuzione a carico dell'azienda prosegua senza interruzione di continuità ai lavoratori interessati da integrazioni salariali per accesso ad ammortizzatori sociali.

A tal fine si chiede di introdurre l'adesione contrattuale ad Arco per tutti i lavoratori in forza e un aumento della contribuzione mensile per gli iscritti pari a 1% a carico delle aziende e di prevedere un incremento di 5 euro mensili per il fondo Altea.

## **Mensa/ticket:**

In tutti gli stabilimenti e nelle cave dove non fosse istituita la mensa aziendale si chiede venga riconosciuto un ticket, per ogni giorno di presenza, pari ad Euro 8, il ticket andrà riconosciuto anche a quelle lavoratrici e lavoratori che per motivi legati alla mansione non possono lasciare il posto di lavoro per andare in mensa. Dove presente la mensa l'azienda dovrà coprire l'intero importo del pasto.

## **Missioni temporanee e trasferte**

Al lavoratore in missione, qualora questa superi le 24 ore, deve essere corrisposta un'indennità pari al 20% della retribuzione giornaliera per tutto il periodo di durata della trasferta (aggiungere) e del 10 % se la trasferta, pur non comportando pernottamento, richieda una permanenza fuori sede per una durata superiore all'orario normale di lavoro + 2 ore.

## **Indennità:**

Vanno aggiornate e individuate altre figure che svolgono mansioni estremamente faticose e riconoscerne eventuali indennità e definire già a livello nazionale delle % di indennizzo, implementabili a livello territoriale o aziendale (es. per i lavoratori che utilizzano macchinari con presenza di acqua permanente per la lavorazione o la trasformazione della pietra; lavoratori che per le loro mansioni operano a contatto con l'acqua o che svolgono il lavoro con i piedi nell'acqua o nella melma").

Prevedere un intervento per recepire i nuovi codici ISTAT riguardo ai lavori gravosi e inserirli nelle comunicazioni scritte da parte dell'azienda all'atto dell'assunzione.

**Elemento garanzia retributiva:**

Al fine di promuovere la contrattazione tra le parti, come modello di sviluppo e di garanzia dei luoghi di lavoro, e in linea con la centralità e il ruolo che le parti attribuiscono ai livelli territoriali, di distretto, nonché a quelli aziendali, si chiede di incrementare a 300 euro annui l'importo e di prevederne l'erogazione in tutti i casi in cui nell'anno precedente non sia stato contrattato un premio di risultato.

Va inoltre stabilito il principio dell'esigibilità dell'Egr anche durante l'utilizzo degli ammortizzatori sociali per coloro che svolgono i 15 giorni di lavoro ordinario nel mese.

**Aumenti Retributivi:**

Obiettivo fondamentale del rinnovo del CCNL è realizzare un incremento retributivo che tuteli il potere di acquisto delle retribuzioni e che permetta il riconoscimento dell'andamento e del valore del settore e della sua produttività, frutto dell'impegno e della professionalità delle lavoratrici e lavoratori. Pertanto siamo a chiedere un aumento contrattuale di 150 euro a parametro 136

**Decorrenza e durata**

Il presente accordo avrà durata triennale, pertanto decorrerà dal 01.04.2022 e scadrà il 31.03.2025 sia per la parte normativa che per quella economica.