

Art. 8. - Aumenti retributivi e nuovi Minimi tabellari mensili

FA.

Gli aumenti dei minimi tabellari contrattuali definiti dall'Accordo Interconfederale del 9 marzo 2018 come TEM (Trattamento economico minimo) sono stati individuati tenendo conto di quanto previsto dal predetto Accordo e in ragione dei processi di trasformazione e/o di innovazione organizzativa del settore lapideo.

Tali aumenti sono stati concordati tenendo conto dell'IPCA NEI previsionale del prossimo triennio nonché, in via eccezionale e senza che ciò costituisca un precedente, dell'andamento inflazionistico del triennio scorso.

Pertanto i minimi tabellari contrattuali mensili in vigore al 31 marzo 2022 2025 sono incrementati, a partire dalle date sottoindicate, dei seguenti importi lordi mensili:

Aumenti dei minimi tabellari mensili

Categorie	Parametri	dal 01/07/2025	dal 01/07/2026	dal 01/07/2027	Totale
As	200	117,65	117,65	117,65	352,95
A	184	108,24	108,24	108,24	324,72
B	150	88,24	88,24	88,24	264,72
CS	144	84,71	84,71	84,71	254,13
C	136	80,00	80,00	80,00	240,00
D	128	75,29	75,29	75,29	225,87
E	118	69,41	69,41	69,41	208,23
F	100	58,82	58,82	58,82	176,46

I minimi contrattuali mensili afferenti a ciascuna categoria sono riportati nella sottoindicata tabella:

Il TEC (trattamento economico complessivo) è composto dal TEM, come sopra definito, più i nuovi costi contrattuali tra cui gli articoli 24 ter lett.A) (previdenza complementare) e 24 quater-ter lett.B) (assistenza sanitaria integrativa).

Minimi tabellari mensili

De FA. /

Categorie	Parametri	01/01/2025	dal 01/07/2025	dal 01/07/2026	dal 01/07/2027
As	200	2.209,48	2.327,13	2.444,78	2.562,43
A	184	2.032,62	2.140,86	2.249,10	2.357,34
B	150	1.657,04	1.745,28	1.833,52	1.921,76
CS	144	1.591,01	1.675,72	1.760,43	1.845,14
C	136	1.502,64	1.582,64	1.662,64	1.742,64
D	128	1.417,02	1.492,31	1.567,60	1.642,89
E	118	1.306,29	1.375,70	1.445,11	1.514,52
F*	100	1.106,02	1.116,84	1.223,66	1.282,48

* Agli appartenenti alla Categoria F dovranno essere corrisposti ulteriori € 7,75 mensili lordi da valere a tutti gli effetti contrattuali come paga base, a titolo di superminimo collettivo di categoria.

Handwritten signatures and notes:

- SA*
- FM*
- le*
- DB*
- optol*
- Se*
- De*
- SA*
- FM*
- le*
- DB*
- optol*

Al lavoratore, al fine di favorire l'inserimento dei figli all'asilo nido/scuola materna, saranno riconosciute 8 10 ore, anche frazionabili, di permesso retribuito.

Oltre a quanto previsto dalla legislazione vigente in materia (Legge 27 dicembre 2019 n° 160: 10 giorni di congedo obbligatorio il cui trattamento economico è a carico dell'Inps), il lavoratore padre, in occasione della nascita del figlio, entro il quinto mese di vita del bambino, o dall'ingresso in famiglia/Italia in caso di adozioni o affidamenti nazionali/internazionali o in caso di decesso perinatale, ha diritto a un ulteriore giorno di congedo obbligatorio retribuito.

Le Parti si danno reciprocamente atto che laddove dovessero intervenire modifiche al quadro legislativo di riferimento del presente articolo contrattuale, procederanno immediatamente a una armonizzazione dello stesso alla nuova disciplina legale.

Nel caso di monogenitorialità, il lavoratore/la lavoratrice potrà rifiutarsi di compiere trasferte di durata continuativa superiore ad un mese entro il primo anno di vita del bambino, di due mesi entro il secondo anno di vita del bambino e di tre mesi entro il terzo anno di vita del bambino con un intervallo di almeno dieci giorni tra una trasferta e l'altra fermo restando le tutele previste dalla legge.

OMISSIS

C) Congedi per la formazione

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, legge 8 marzo 2000, n. 53, i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa, al fine di completare la scuola dell'obbligo, conseguire il titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea ovvero per partecipare ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Il lavoratore/la lavoratrice dovrà presentare richiesta scritta al datore di lavoro almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, specificando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.

L'azienda valuterà la richiesta sulla base delle comprovate esigenze tecnico organizzative e in caso di diniego o differimento del congedo informerà l'interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.

Ferma restando la compatibilità dei congedi con lo svolgimento della normale attività produttiva, i lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi dall'unità produttiva a questo titolo non dovranno superare il 3% del totale della forza occupata. I valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale pari o superiori a 0,50 saranno arrotondati all'unità superiore. Nelle aziende fino a 100 dipendenti, nel caso in cui la percentuale di cui sopra non superi lo 0,50%, la possibilità di congedo potrà comunque riguardare almeno una unità.

Durante il periodo di congedo il lavoratore /la lavoratrice conserva il posto di lavoro e le mansioni e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

OMISSIS

E) Congedi per le donne lavoratrici vittime di violenza

Le donne vittime di violenza inserite nei percorsi certificati dai Servizi sociali comunali, da Case Rifugio o da Centri antiviolenza, hanno diritto ad un congedo (in base all'art 24 del DL.gs n° 80 del 15/06/2015) non superiore a tre mesi (fruibile anche a giorni o ad ore) utilizzabile nell'arco temporale di tre anni.

Al verificarsi delle condizioni previste dall'art 24 (congedo per le donne vittime di violenza di genere)

(#)

205

Articolo 24 ter

FA

Welfare contrattuale

A) Previdenza complementare

C

In materia di previdenza complementare si richiamano gli accordi nazionali sottoscritti (v. All. 3), nonché lo statuto del Fondo previdenza Arco e le relative disposizioni regolamentari.

R

Fermo restando che l'obbligo di contribuzione per i lavoratori iscritti e per le Aziende decorre dal momento in cui, in base alle normative vigenti, il Fondo è divenuto operativo per il settore materiali lapidei, la contribuzione è fissata nelle seguenti misure a decorrere dall'1.5.2008:

Z *

T.F.R.

E

- lavoratori occupati dopo il 28.4.1993, che aderiscono al Fondo: 100% del T.F.R. che verrà maturato a partire dalla decorrenza dell'obbligo di versamento;

- lavoratori occupati prima del 28.4.1993 che aderiscono al Fondo: 40% del T.F.R. che verrà maturato annualmente.

BM

W

Quota contribuzione:

Le aliquote contributive/paritetiche a carico dell'azienda e del lavoratore sono fissate nell'1,20% della retribuzione utile per il calcolo del T.F.R..

R

W

A decorrere dall'1.1.2011 le aliquote contributive paritetiche a carico dell'azienda e del lavoratore sono fissate nell'1,30% della retribuzione utile per il calcolo del T.F.R..

W

Q

Restando invariata l'aliquota contributiva a carico del lavoratore per tutta la durata del C.C.N.L.

W

Q

- a decorrere dall'1.4.2013 l'aliquota contributiva a carico dell'azienda è fissata nell'1,40% della retribuzione utile per il calcolo del T.F.R.;

#

- a decorrere dall'1.4.2014 l'aliquota contributiva a carico dell'azienda è fissata nell'1,50% della retribuzione utile per il calcolo del T.F.R.;

- a decorrere dall'1.4.2015 l'aliquota contributiva a carico dell'azienda è fissata nell'1,60% della retribuzione utile per il calcolo del T.F.R.;

#

S

- a decorrere dall'1.6.2016 l'aliquota contributiva a carico dell'azienda è fissata nell'1,70% della retribuzione utile per il calcolo del T.F.R.;

S

U

- a decorrere dall'1.6.2017 l'aliquota contributiva a carico dell'azienda è fissata nell'1,80% della retribuzione utile per il calcolo del T.F.R.;

#

W

- a decorrere dall'1.7.2020 l'aliquota contributiva a carico dell'azienda è fissata nel 2,15% della retribuzione utile per il calcolo del T.F.R.;

#

Se

- a decorrere dall'1.7.2021 l'aliquota contributiva a carico dell'azienda è fissata nel 2,50% della retribuzione utile per il calcolo del T.F.R.;

#

Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including names like 'Fenucci', 'De Jean', and various initials.

- a decorrere dall'1.7.2023 l'aliquota contributiva a carico dell'azienda è fissata nel 2,70 % della retribuzione utile per il calcolo del T.F.R.;

- a decorrere dall'1.7.2024 l'aliquota contributiva a carico dell'azienda è fissata nel 2,90 % della retribuzione utile per il calcolo del T.F.R..

- a decorrere dall'1.1.2026 l'aliquota contributiva a carico dell'azienda è fissata nel 3,00 % della retribuzione utile per il calcolo del T.F.R.;

- a decorrere dall'1.1.2027 l'aliquota contributiva a carico dell'azienda è fissata nel 3,10 % della retribuzione utile per il calcolo del T.F.R.;

- a decorrere dall'1.1.2028 l'aliquota contributiva a carico dell'azienda è fissata nel 3,20 % della retribuzione utile per il calcolo del T.F.R.;

Le contribuzioni volontarie versate dai lavoratori continueranno a essere calcolate sulla retribuzione commisurata al valore del minimo tabellare, indennità di contingenza ed E.D.R. di spettanza dei predetti lavoratori.

Le parti confermano che l'obbligo dell'azienda al versamento della contribuzione prevista dal C.C.N.L. è previsto esclusivamente a favore dei lavoratori iscritti al Fondo di previdenza complementare.

Quota di iscrizione

All'atto dell'iscrizione di ogni singolo lavoratore dovrà essere versato un importo "una tantum" di euro 10,33 a carico del lavoratore medesimo.

Ai lavoratori eletti negli Organismi statuari del Fondo di previdenza complementare verranno concessi dalle Aziende permessi non retribuiti di una giornata per garantire la partecipazione alle riunioni, la cui convocazione dovrà essere comunicata dall'Organismo del Fondo alla Direzione aziendale con almeno 3 giorni di preavviso. Nel caso in cui da parte del Fondo siano previsti compensi per la partecipazione alle riunioni dei predetti Organismi statuari, le Aziende, al fine di favorire la partecipazione dei lavoratori, anticiperanno, a titolo non retributivo, i trattamenti a carico del Fondo, purché ciò non comporti oneri aggiuntivi, non contrasti con le vigenti previsioni normative e ne sia garantito il rimborso entro trenta giorni da parte del Fondo alle Aziende attraverso apposite convenzioni a livello nazionale.

N.B. La praticabilità di quanto previsto dall'ultimo comma dovrà essere previamente verificata sotto il profilo previdenziale e fiscale.

B) Assistenza Sanitaria Integrativa

Le parti sociali hanno convenuto di dare attuazione a quanto già convenuto nel precedente C.C.N.L. lapidei industria attraverso l'istituzione di un fondo di assistenza sanitaria integrativa, che risponde ai requisiti previsti dal D.Lvo 2.9.97 n. 394 e successive modifiche.

Il Fondo di riferimento del settore è il Fondo Altea.

A decorrere dall'1.1.2017, il versamento al Fondo sarà di 13 (tredici) euro a carico dell'azienda

Fermo restando quanto stabilito nei C.C.N.L. precedenti a decorrere dall'1.1.2020, il contributo obbligatorio a carico del datore di lavoro al Fondo di Assistenza Sanitaria Integrativa Altea sarà di 15 (quindici) euro mensili per ogni lavoratore in forza.

Art. 58 – Decorrenza e durata

Salvo le decorrenze particolari previste per singoli istituti, il presente contratto, che ha valenza triennale, decorre dal **1° aprile 2025** e avrà vigore fino a tutto il **31 marzo 2028**.

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

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

[The following section contains numerous handwritten signatures and initials in blue ink, including names like 'Candrotto', 'FAS', 'DB', 'FBU', and 'Cich', along with various scribbles and marks.]

Handwritten signature and initials at the top of the page.

PROTOCOLLO CONTRO LA VIOLENZA DI GENERE

Le parti firmatarie del presente CCNL ribadiscono la ferma condanna verso ogni forma di violenza contro le donne, ne ritengono il contrasto una responsabilità sociale e collettiva e a tal fine si impegnano a diffondere consapevolezza su questo tema e cultura del rispetto.

In particolare, nei confronti dei settori a prevalente presenza maschile come quello del lapideo, assume un valore ancora più rilevante il richiamo alla responsabilità di tutte/i nel riconoscere, prevenire e contrastare comportamenti violenti, sessisti o segnali di disagio in un contesto lavorativo che può rappresentare non solo un ambiente nel quale gli abusi avvengono, ma anche un'area di protezione e rifugio da violenze che spesso si verificano in contesti extra lavorativi, quali la famiglia e la relazione di coppia.

La violenza di genere è una violazione dei diritti umani che colpisce tutte le fasce sociali e culturali, e che può essere affrontata soltanto con un impegno diffuso e condiviso; i luoghi di lavoro, in quanto spazi di comunità e relazione, possono e devono contribuire alla diffusione di una cultura del rispetto e dell'attenzione verso gli altri / le altre.

In tale prospettiva le Parti – anche a livello territoriale - si impegnano congiuntamente a:

- organizzare azioni mirate di sensibilizzazione, di prevenzione, di formazione e informazioni a tutti i dipendenti sulla violenza di genere;
- avviare progetti che stimolino la consapevolezza e il cambiamento culturale mediante collaborazioni con associazioni, psicologhe/i, magistrato/i, esperte/i, etc.
- fornire gli strumenti per riconoscere le situazioni di disagio anche nell'ottica dei colleghi come rete di ascolto, supporto e prevenzione;
- promuovere campagne di comunicazione rivolte a tutti i dipendenti per sostenere la cultura inclusiva nonché la sensibilizzazione sulle misure e sui comportamenti per contrastare la violenza di genere, a partire dal linguaggio e dal superamento degli stereotipi discriminatori.

Extensive handwritten signatures and initials in blue ink, scattered across the bottom half of the page, indicating the presence of multiple signatories.