

Lapidei - Aziende industriali - Rinnovo del c.c.n.l.

Con il verbale di accordo 29 ottobre 2019 Confindustria Marmomacchine e Anepla con Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil hanno **rinnovato il c.c.n.l.** per i dipendenti da aziende esercenti l'attività di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei, ghiaia, sabbia e inerti. L'accordo decorre dal 1° aprile 2019 e scadrà il 31 marzo 2022. Si riportano le novità di maggior interesse operativo.

Classificazione del personale

Vengono introdotti **nuovi profili professionali** e modificati alcuni profili esistenti.

Minimi tabellari

Gli importi del trattamento economico minimo sono così elevati, alle scadenze indicate:

Categorie	Importi mensili		
	dal 1.6.2019	dal 1.12.2020	dal 1.1.2022
AS	1.928,76	1.957,28	2.028,61
A	1.774,36	1.800,60	1.866,23
B	1.446,51	1.467,90	1.521,40
CS	1.388,90	1.409,44	1.460,79
C	1.311,74	1.331,14	1.379,64
D	1.237,36	1.255,61	1.301,27
E	1.140,67	1.157,50	1.199,59
F	965,66	979,92	1.015,59

Le Parti precisano che in sede di stesura del c.c.n.l. provvederanno al **conglobamento** della voce minimi tabellari con le voci indennità di contingenza ed E.d.r. confederale.

Elemento di garanzia retributiva

A decorrere dal 1° giugno 2019 l'importo dell'E.g.r. sarà di **€ 190,00 annui**.

Banca ore

Le Parti stabiliscono che la contrattazione di 2° livello potrà disciplinare l'istituto della banca ore solidale.

Maternità

La fruizione del congedo parentale facoltativo può essere frazionata su **base oraria**.

Congedo matrimoniale

L'istituto si applica anche alle unioni civili.

Assistenza integrativa

A decorrere dal 1° gennaio 2020, il contributo al fondo Altea a carico azienda è elevato ad **€ 15,00 mensili**.

Le Parti rimandano alla contrattazione integrativa la possibilità di integrare prestazioni di welfare messe a disposizione dai piani del fondo.

Welfare contrattuale

Le Parti stabiliscono che è possibile trasformare volontariamente il **premio di risultato** in forme di welfare contrattuale.

Lavoro a termine

Ad eccezione dei contratti non superiori a 12 giorni, l'apposizione del termine deve risultare da atto scritto.

La durata massima del contratto a termine è di 12 mesi, o una durata superiore ma comunque non eccedente i 24 mesi nei seguenti casi:

- esigenze temporanee ed oggettive, estranee all'attività ordinaria;
- sostituzione di altri lavoratori;
- incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.

Ai fini del computo dei suddetti periodi massimi, si cumulano i periodi di somministrazione con mansioni di pari livello e categoria legale.

Il rinnovo è ammesso solo in presenza dei suddetti casi.

La proroga è ammessa liberamente, entro i 12 mesi, ed in presenza dei suddetti casi, entro i 24 mesi. La proroga è ammessa solo quando la durata iniziale sia inferiore a 24 mesi e comunque per un massimo di 4 volte nell'arco di 24 mesi a prescindere dal numero di contratti.

Se il rapporto continua dopo la scadenza originariamente indicata o prorogata, spettano le seguenti maggiorazioni della retribuzione per ogni giorno di continuazione:

- 20% per i primi 10 giorni di continuazione;
- 40% per ciascun giorno ulteriore.

Qualora il rapporto continui oltre il 30° giorno (contratti fino a 6 mesi) oppure oltre il 50° giorno (contratti superiori) il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla scadenza.

Limiti numerici

Il numero di lavoratori che possono essere assunti con contratto a termine è pari al 25% (*) dei lavoratori a tempo indeterminato in forza in azienda al 1° gennaio dell'anno di stipulazione.

Il numero di lavoratori che possono essere assunti con contratto a termine o di somministrazione è pari al 25% (*) dei lavoratori a tempo indeterminato in forza in azienda al 1° gennaio dell'anno di stipulazione.

In entrambi i casi, nel caso di inizio dell'attività in corso d'anno, la percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipulazione del contratto.

Nelle aziende fino a 5 dipendenti è sempre ammesso 1 contratto a termine.

Sono esenti dal limite gli assunti a termine o in somministrazione nei casi di:

- avvio di una nuova attività;
- start up innovative di cui all'art. 25, commi 2 e 3, del D.Lgs. n. 179/2012 per 4 anni dalla loro costituzione;
- per sostituzione di lavoratori assenti;
- per assunzione di lavoratori di età superiore a 50 anni.

La violazione della percentuale dà luogo alle sanzioni amministrative stabilite dal c.c.n.l.

(*) Con arrotondamento del decimale all'unità superiore quando sia uguale o superiore a 0,5.

Successione di contratti

Qualora il lavoratore sia riassunto a termine entro 10 giorni per contratti fino a 6 mesi e 20 giorni per contratti superiori, il 2° contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

Sono escluse le attività stagionali individuate dal Ministero del lavoro e le start up innovative di cui all'art. 25, commi 2 e 3, del D.Lgs. n. 179/2012 per 4 anni dalla loro costituzione (o per il minore periodo previsto dall'art. 25 per le società già costituite).

La contrattazione territoriale o aziendale può prevedere la riduzione degli intervalli nella successione di contratti a termine, stipulati con il medesimo lavoratore, fino a un minimo di **5 giorni** dalla scadenza di un contratto fino a 6 mesi e fino a un minimo di **10 giorni** dalla scadenza di un contratto superiore, nei casi previsti dal c.c.n.l.

In caso di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale presso lo stesso datore di lavoro e qualora il rapporto superi complessivamente 24 mesi, comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, lo stesso verrà considerato a tempo indeterminato dalla data del superamento.

Premio di risultato

Il premio di risultato sarà riconosciuto secondo quanto previsto dalla contrattazione di 2° livello, o in assenza di questa, in proporzione diretta al periodo di servizio complessivamente prestato nell'anno di riferimento, anche in virtù di più contratti a termine.

Periodo di prova

Sono esclusi dal periodo di prova i lavoratori assunti con più contratti a termine nelle stesse mansioni.

Diritto di precedenza

Il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i 12 mesi successivi alla scadenza del contratto con riferimento alle mansioni già espletate o aventi analoghe competenze professionali, in esecuzione dei rapporti a termine.

Patti in deroga

Nell'ipotesi di successione di contratti a termine, la deroga assistita relativa al successivo contratto a termine dopo i primi 24 mesi, potrà avere un'ulteriore durata non superiore a 12 mesi.

Contratto di somministrazione

Il numero di lavoratori che possono essere assunti con contratto di somministrazione è pari al 25% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di stipula del contratto (*).

Il numero di lavoratori che possono essere assunti con contratto di somministrazione o a termine è pari al 25% (*) dei lavoratori a tempo indeterminato in forza in azienda al 1° gennaio dell'anno di stipulazione.

In entrambi i casi, nel caso di inizio dell'attività in corso d'anno, la percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento della stipulazione del contratto.

Sono esenti dal limite gli assunti in somministrazione ai sensi dell'art. 8, comma 2, L. n. 223/91, i disoccupati da almeno 6 mesi con trattamento di disoccupazione non agricola o con ammortizzatori sociali, i lavoratori svantaggiati ai sensi della Regolamento UE n. 651/2014

(*) Con arrotondamento del decimale all'unità superiore quando sia uguale o superiore a 0,5.

Lavoro a tempo parziale

Vengono aggiornati i riferimenti normativi sulla base del D.Lgs. n. 81/2015, abbandonata la definizione di clausola flessibile e introdotta la possibilità di un contratto part time reversibile di 1 anno per i lavoratori che rientrano da congedi per maternità o per gravi motivi familiari.

Previdenza integrativa

La contribuzione al fondo Arco a carico azienda è elevata alle seguenti percentuali della retribuzione utile per il calcolo del t.f.r.:

- 2,15% dal 1° luglio 2020;
- 2,50% dal 1° luglio 2021.