

## Lapidei - Piccola e media industria - Confimi - Nuovo c.c.n.I.

In data 16 gennaio 2014 Aniem e Anier aderenti a CONFIMI hanno siglato con Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil un accordo per un separato c.c.n.I. per i dipendenti delle piccole e medie industrie di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei.

L'ipotesi di accordo decorre dal 1° aprile 2013 e scadrà il 31 marzo 2016.

Con riferimento alla bilateralità ed a quanto convenuto con l'Accordo interconfederale 1° agosto 2013 tra Confimi Impresa e Cgil, Cisl e Uil, le Parti si incontreranno per il recepimento non appena verranno definiti gli accordi confederali in materia. Qualora tali accordi non fossero raggiunti entro 3 mesi dalla firma dell'accordo 16 gennaio 2014, le Parti si incontreranno per armonizzare i costi contrattuali derivanti dalla mancata bilateralità.

### Minimi tabellari

A seguito degli aumenti stabiliti dall'accordo con decorrenza gennaio 2014, aprile 2014 e aprile 2015, i nuovi minimi tabellari sono i seguenti:

Livello	Importi mensili		
	dal 1.1.2014	dal 1.4.2014	dal 1.4.2015
1	1.653,33	1.715,09	1.776,85
2	1.509,68	1.565,27	1.620,86
3	1.233,03	1.278,32	1.323,61
4	1.153,18	1.196,12	1.239,06
5	1.100,96	1.140,96	1.180,96
6	1.036,42	1.074,07	1.111,72
7	955,43	990,14	1.024,85
8	809,95	839,36	868,77

### Arretrati

Gli aumenti retributivi relativi alle mensilità da aprile 2013 a dicembre 2013 verranno corrisposti con le seguenti modalità:

- gli aumenti di aprile 2013, maggio 2013 e giugno 2013, con la retribuzione di marzo 2014;
- gli aumenti di luglio 2013, agosto 2013 e settembre 2013, con la retribuzione di maggio 2014;
- gli aumenti di ottobre 2013, novembre 2013, dicembre 2013 e rateo di tredicesima, con la retribuzione di luglio 2014.

Gli importi, calcolati redazionalmente sulla base dei valori mensili forniti dall'accordo (\*), sono i seguenti:

Livello	Marzo 2014	Maggio 2014	Luglio 2014
1	231,63	231,63	308,84
2	208,47	208,47	277,96
3	169,86	169,86	226,48
4	161,04	161,04	214,72
5	150,00	150,00	200,00
6	141,18	141,18	188,24
7	130,14	130,14	173,52
8	110,28	110,28	147,04

Ai lavoratori in forza al 31 dicembre 2013, nel caso di risoluzione anticipata del rapporto entro il 31 luglio 2014, il pagamento degli arretrati verrà riconosciuto per intero.

-----  
(\* ) Gli importi mensili sono: liv. 1: € 77,21, liv. 2: € 69,49, liv. 3: € 56,62; liv. 4: € 53,68; liv. 5: € 50,00; liv. 6: € 47,06; liv. 7: € 43,38; liv. 8: € 36,76.

### Trasferta

Nel caso di monogenitorialità il lavoratore potrà rifiutarsi di compiere trasferte di durata continuativa superiore a 1 mese entro il 1° anno di vita del bambino, di 2 mesi entro il 2° anno di vita del bambino e di 3 mesi entro il 3° anno di vita del bambino, con un intervallo di almeno 10 giorni tra una trasferta e l'altra.

### **Assistenza integrativa**

Il fondo di riferimento è Altea e la contribuzione mensile a carico azienda, per ogni lavoratore iscritto, per 12 mensilità, è la seguente:

- € 5,00, dal 1° gennaio 2014;
- € 8,00, dal 1° gennaio 2015.

### **Apprendistato**

L'accordo disciplina l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e l'apprendistato professionalizzante.

### **Apprendistato professionalizzante**

Il numero di apprendisti che possono essere assunti non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio, tale rapporto non può superare il 100% nelle aziende con meno di 10 dipendenti. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che ne abbia in numero inferiore a 3, può assumere fino a 3 apprendisti.

L'assunzione di apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto con contratto a tempo indeterminato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno:

- il 60% degli apprendisti, nelle aziende con almeno 10 dipendenti;
- il 30% degli apprendisti (51% dal 18 luglio 2015) nelle aziende che occupano fino a 9 dipendenti.

Dalla predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Qualora la percentuale non sia rispettata, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi.

### **Periodo di prova**

La durata massima del periodo di prova è pari a quella prevista per il livello di destinazione.

Il periodo di prova è computato sia agli effetti della durata dell'apprendistato che dell'anzianità di servizio.

### **Qualificazione professionale e durata**

Il contratto di apprendistato può essere stipulato per i livelli finali pari o superiori al 6°.

La durata minima è di 6 mesi, quella massima è di 18 mesi per il conseguimento di qualifiche inquadrature nel livello 6 e di 36 mesi per il conseguimento di qualifiche inquadrature nei livelli superiori.

I periodi di apprendistato professionalizzante trascorsi presso altri datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima dell'apprendistato, purché si riferiscano alla stessa attività e non siano separati da interruzioni superiori ad un anno.

Si sommano altresì i periodi di apprendistato per diritto-dovere di istruzione e formazione

### **Inquadramento e retribuzione**

L'inquadramento di ingresso e il trattamento economico saranno:

- inquadramento finale al 6° livello: inquadramento inferiore di 2 livelli e retribuzione prevista per il livello di ingresso per l'intero periodo di apprendistato;
- inquadramento finale dal 5° al 1° livello: inquadramento inferiore di 2 livelli e retribuzione del livello di ingresso per la prima metà del periodo e retribuzione del livello inferiore rispetto a quello di destinazione per la seconda metà del periodo, ad esclusione degli ultimi 6 mesi, in cui la retribuzione sarà quella del livello di uscita.

### **Trattamento economico e normativo**

All'apprendista spetta la tredicesima mensilità nella misura di 1/174 della retribuzione globale di fatto, frazionabile in dodicesimi per quanti sono i mesi di servizio prestati in caso di inizio o cessazione del rapporto in corso d'anno (la frazione superiore a 15 giorni è considerata mese intero).

All'apprendista spettano 4 settimane di ferie per ogni anno di servizio, spettanti in proporzione ai mesi di servizio prestati in caso di cessazione del rapporto in corso d'anno (la frazione superiore a 15 giorni è considerata mese intero).

In caso di assenza per malattia e infortunio il trattamento sarà pari a quello dei qualificati con riferimento al livello di appartenenza.

In caso di assenza per malattia, infortunio, maternità superiore a 45 giorni, il contratto sarà prolungato per un periodo pari alla durata dell'assenza.

All'apprendista spetta - ove previsto dall'azienda - il 90% del premio di risultato corrisposto al qualificato di pari livello.

Al termine dell'apprendistato, il preavviso è di 15 giorni e nel caso di dimissioni o licenziamento è quello previsto per il livello di destinazione.

Al lavoratore mantenuto in servizio, l'apprendistato sarà computato nell'anzianità di servizio a tutti i fini legali e contrattuali e l'anzianità di servizio maturata durante l'apprendistato sarà utile ai fini degli scatti di anzianità.

#### Attività formativa

La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore annue,

L'accordo 16 gennaio 2014 fornisce i profili formativi e un modello di piano formativo individuale.

#### Lavoro a tempo parziale

Le aziende valuteranno le domande di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, con clausola di reversibilità, motivate da gravi problemi di salute del richiedente ovvero dalla necessità di assistenza a familiari per malattia.

I lavoratori affetti da patologie oncologiche, con ridotta capacità lavorativa, hanno diritto alla trasformazione del rapporto da tempo pieno a part-time, con possibilità di tornare a tempo pieno.

I lavoratori con familiari affetti da patologie oncologiche, ovvero conviventi con ridotta capacità lavorativa, ovvero figlio di età non superiore a 13 anni o portatore di handicap, hanno diritto alla priorità nella trasformazione del rapporto da tempo pieno a part-time, con possibilità di tornare a tempo pieno.

#### Lavoro a termine

E' consentita l'assunzione a tempo determinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.

E' consentita l'assunzione a termine senza una causale nell'ipotesi di primo rapporto di lavoro, per lo svolgimento di qualunque mansione, e la durata massima del contratto è di 12 mesi, non prorogabili.

Il numero di lavoratori che possono essere assunti con contratto a termine o di somministrazione (sia causali che acausali) è pari al 25% (\*) dei lavoratori occupati a tempo indeterminato in azienda.

Sono esenti dal limite gli assunti a termine o in somministrazione ai sensi dell'art. 1, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 368/2001 (primo rapporto a termine, di durata non superiore a 12 mesi).

I contratti acausali utilizzati per:

- avvio di una nuova attività;
- implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico (nuovi impianti e/o linee/sistemi di produzione);
- rinnovo o proroga di una commessa consistente,

non possono superare il 6% (\*) del totale dei lavoratori occupati nell'unità produttiva (all'interno del limite del 25%) e la durata massima è di 24 mesi, non prorogabili. Tuttavia la contrattazione aziendale o territoriale può individuare altre fattispecie nonché allungare la durata fino a 36 mesi.

-----  
(\* ) Le frazioni derivanti dall'applicazione della percentuale sono arrotondate all'unità superiore.

#### Successione di contratti

Ai fini del computo del periodo massimo di 36 mesi, si cumulano tutti i periodi di rapporti a termine e in somministrazione.

Nell'ipotesi di successione di contratti a termine con lo stesso lavoratore, instaurati per sostituzione di lavoratori assenti, per lavoratori in cassa integrazione, iscritti nelle liste di mobilità o percettori dell'Aspi, gli intervalli tra un contratto e l'altro sono ridotti fino a 20 giorni (contratti fino a 6 mesi) e fino a 30 giorni (contratti superiori a 6 mesi).

La contrattazione aziendale o territoriale può stabilire la medesima riduzione nei casi di avvio di nuova attività, lancio di un prodotto o servizio innovativo, implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico, nella fase supplementare di un significativo progetto di ricerca e sviluppo, rinnovo o proroga di una commessa consistente, al fine di far fronte a

situazioni imprevedibili o contingenti che rendano necessarie provvisorie integrazioni di organico, aumento temporaneo di attività per esigenze particolari, picchi produttivi temporanei o ricorrenti.

### ***Patti in deroga***

Nell'ipotesi di successione di contratti a termine, la deroga assistita relativa al successivo contratto a termine dopo i primi 36 mesi, potrà avere un'ulteriore durata non superiore a 4 mesi.

### ***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 (anche in somministrazione) 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.

### ***Contratto di somministrazione***

Il contratto di somministrazione è ammesso nei casi di cui all'art. 20, commi 3 e 4, del D.Lgs. n. 276/2003.

I profili di esiguo contenuto professionale per i quali è vietata la somministrazione sono quelli del livello 8.

E' consentita l'assunzione in somministrazione senza una causale nell'ipotesi di primo rapporto di lavoro, per lo svolgimento di qualunque mansione, e la durata massima del contratto è di 12 mesi, non prorogabili.

Il numero di lavoratori che possono essere assunti con contratto di somministrazione o a termine (sia causali che acausali) è pari al 25% dei lavoratori occupati a tempo indeterminato in azienda (\*).

Sono esenti dal limite gli assunti a termine o in somministrazione ai sensi dell'art. 1, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 368/2001 (primo rapporto a termine, di durata non superiore a 12 mesi).

I contratti di somministrazione acausali utilizzati per:

- avvio di una nuova attività;
- implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico (nuovi impianti e/o linee/sistemi di produzione);
- rinnovo o proroga di una commessa consistente,

non possono superare il 6% (\*) del totale dei lavoratori occupati nell'unità produttiva (all'interno del limite del 25%) e la durata massima è di 24 mesi, non prorogabili. Tuttavia la contrattazione aziendale o territoriale può individuare altre fattispecie nonché allungare la durata fino a 36 mesi.

-----  
(\* ) Le frazioni derivanti dall'applicazione della percentuale sono arrotondate all'unità superiore.

### ***Successione di contratti***

Ai fini del computo del periodo massimo di 36 mesi, si cumulano tutti i periodi di rapporti in somministrazione ed a termine.

### ***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 missione complessivamente prestato nell'anno di riferimento, anche in virtù di più missioni a termine.

**Previdenza integrativa**

Le Parti individueranno il fondo pensione integrativo di riferimento entro il 31 gennaio 2014: i lavoratori già iscritti ad altri fondi pensione manterranno le proprie posizioni.

La contribuzione al fondo è pari alle seguenti percentuali di minimo, contingenza ed E.d.r.:

- 1,40% a carico del lavoratore;

- 1,40% (1,70% dal 1° gennaio 2015 e 1,90% dal 1° gennaio 2016) a carico del datore di lavoro.

Inoltre è previsto:

- il 100% dell'accantonamento del tfr maturato nell'anno per i lavoratori di prima occupazione assunti successivamente al 28 aprile 1993;

- il 40% dell'accantonamento del tfr maturato nell'anno per gli altri lavoratori.

Resta fermo che i lavoratori possono versare quote aggiuntive di contribuzione.