

Tipologia: Accordo per il rinnovo

Data firma: 16 gennaio 2014

Validità: 01.04.2013 - 31.03.2016

Parti : Aniem, Anier - Confimi Impresa e Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil

Settori : Edilizia, Lapidei, P.M.I.

Fonte: filcacisl.it

Sommario:

Premessa

[Art. 3 - Apprendistato professionalizzante](#)

[Art. 3bis - Contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale.](#)

[Art. 11 - Rapporto di lavoro a tempo parziale](#)

[Art. 10 - Contratto a tempo determinato - Lavoro temporaneo](#)

[Art. 10bis Contratto di somministrazione di lavoro](#)

Art. 27 - Premio di risultato

Art. 37 - Previdenza complementare

Art. 37/Bis - Assistenza Sanitaria Integrativa

Art. 49 - Congedi

Art. 53 - ~~Multa~~ [Multa e sospensioni](#)

Art. 73 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Art. 93 - Decorrenza e durata

Art. 22 - minimi contrattuali

Allegato A) Titolo di studio ritenuti idonei rispetto alle attività comuni ai gruppi di figure professionali ind

Allegato B) Apprendistato professionalizzante

Allegato C) Piano Formativo Individuale

Allegato D) Dati Apprendista/Impresa

Allegato E) Dichiarazione capacità formativa dell'impresa

[Protocollo sul costo del lavoro](#)

Verbale d'Accordo

Accordo per il rinnovo, 16 gennaio 2014

Roma, 16 Gennaio 2014, tra Aniem Associazione Nazionale Imprese Edili Manifatturiere, Anier Associazione Nazionale Imprese Edili in Rete aderenti a Confimi Impresa e Feneal - Uil, Filca - Cisl, Fillea - Cgil, si è stipulato il presente accordo per il rinnovo del [CCNL 5 Ottobre 2010](#) per i dipendenti delle piccole e medie industrie di escavazione e lavorazione dei materiali lapidei.

Premessa

Il rinnovo del contratto nazionale avviene in uno scenario di notevoli difficoltà che interessano

tutti i comparti produttivi, ma in particolare il settore delle costruzioni, con possibilità di improvvisi e radicali cambiamenti dei contesti operativi che richiedono coesione e tempestività di reazione.

In tale contesto appare necessario riprendere un dialogo e un confronto costruttivo tra le parti per dare un contributo positivo alla soluzione dei problemi del comparto.

Per quanto concerne la responsabilità sociale d'impresa, le parti confermano che, per favorire percorsi di approfondimento e per sviluppare un approccio quanto più possibile consapevole e condiviso al tema della responsabilità sociale, entro sei mesi dalla firma del CCNL, il CPN predisporrà un documento condiviso contenente linee guida dei requisiti minimi per l'attuazione dei principali elementi della responsabilità sociale d'impresa tenendo conto anche delle raccomandazioni [OIL](#).

Di particolare rilevanza anche il ruolo del CPN in materia di ambiente e sicurezza.

Nel ribadire l'operatività delle previsioni contrattuali relative all'attività del Comitato in materia di sicurezza, si conferma la costituzione nel suo ambito di un apposita Commissione incaricata di seguire le problematiche relative all'ambiente e alla sicurezza. La Commissione avrà anche lo scopo di adeguare lo schema di formazione/informazione allegato al CCNL, con riferimento al [Protocollo Stato/Regioni del 21 dicembre 2011](#), con particolare riferimento alla formazione dei neo assunti.

Sarà esaminato il [Protocollo Nepsi](#) per l'abbattimento e la prevenzione della silice libera e le relative implicazioni.

Per quanto concerne l'inquadramento professionale si conferma che entro 6 mesi dalla firma del contratto avranno inizio i lavori della apposita Commissione che verrà istituita per individuare le novità in materia professionale.

Le parti in relazione alla bilateralità confederale e a quanto convenuto nell'[Accordo Interconfederale del 1 agosto 2013](#)

, si impegnano ad incontrarsi per il recepimento e le opportune armonizzazioni, non appena verranno definite a livello Confederale gli accordi in materia. Qualora tali accordi non fossero raggiunti entro tre mesi dalla firma del presente CCNL, le Parti nazionali firmatarie si incontreranno al fine di armonizzare i costi contrattuali derivanti dalla mancata bilateralità.

Le Parti nell'intento di favorire una razionalizzazione e semplificazione degli accordi contrattuali nei comparti affini a quello edile, condividono l'esigenza di attivarsi per una unificazione dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro dei settori Lapideo/Estrattivo, Manufatti in Cemento e Laterizi, Cemento/Calce/Gesso.

A tal fine si impegnano, possibilmente nel corso della attuale vigenza contrattuale, ad armonizzare i contenuti dei rispettivi testi che consenta, nella successiva tornata di rinnovi, la definizione di un unico CCNL per il settore materiali da costruzioni

Art. 3 - Apprendistato professionalizzante

L'apprendistato professionalizzante è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e occupazione dei giovani, ai sensi dell'art. 1 comma 1, del D.Lgs. n. 167 del 2011, e al conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante i soggetti di età compresa tra i diciotto anni e i ventinove anni.

Per soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D.Lgs. 17 ottobre 2005 n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

[...]

Il contratto di apprendistato professionalizzante è disciplinato in base ai seguenti principi:

a) forma scritta del contratto stipulato tra le parti contraenti, indicante la durata del periodo di apprendistato e l'eventuale periodo di prova, contenente l'indicazione della prestazione oggetto del contratto, del piano formativo individuale, nonché dell'eventuale qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale od extra-aziendale;

b) possibilità per le parti contraenti di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, dando un preavviso in forma scritta di 15 giorni decorrenti dal termine del contratto medesimo, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del [codice civile](#) ;

c) possibilità di sommare i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto-dovere di istruzione e formazione con quelli dell'apprendistato professionalizzante nel rispetto del limite massimo di durata prevista per l'apprendistato professionalizzante;

d) i periodi di apprendistato professionalizzante prestati presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato purché non separati da interruzioni superiori ad un anno e si riferiscano alle stesse attività e mansioni nel rispetto del limite massimo di durata prevista per l'apprendistato professionalizzante. L'apprendista, al fine del riconoscimento del cumulo dei periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende, dovrà documentare, all'atto dell'assunzione, i periodi di apprendistato già compiuti e le ore e le modalità della formazione effettuata. Nel caso di risoluzione del rapporto prima della scadenza del contratto, il datore di lavoro dovrà registrare l'esperienza di apprendistato su idonea documentazione (Libretto formativo del cittadino/ Dichiarazione di Percorso Formativo) secondo quanto previsto dalla normativa vigente,

e) divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

È vietato adibire il lavoratore apprendista al lavoro a cottimo.

La durata minima dell'apprendistato è pari a sei mesi.

La durata dell'apprendistato è pari a:

° 18 mesi per il conseguimento di qualifiche inquadrature al livello 6°;

o 36 mesi per il conseguimento di qualifiche inquadrature nei livelli superiori.

L'apprendistato è ammesso per i livelli finali pari o superiori al livello 6° operai, intermedi, impiegati e per i quadri.

Il livello di inquadramento di ingresso sarà:

1. inferiore di due livelli rispetto a quello spettante nel caso di inquadramento finale al livello 6°;

2. inferiore di due livelli rispetto a quello spettante nel caso di inquadramento finale dal 5° al 1°.

[...]

Il numero complessivo di apprendisti che possono essere assunti, come previsto dall'art. 2, c. 3, D.Lgs. n. 167/2011, come modificato dall'art. 1, c. 16, lett. c), L. n. 92/2012, non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro; tale rapporto non può superare il 100% per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a dieci unità. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

[...]

L'apprendista ha diritto per ogni anno di servizio, ad un periodo di riposo con decorrenza della retribuzione, pari a quattro settimane.

[...]

In caso di assenza per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio superiore a quarantacinque giorni, il contratto sarà prolungato per un periodo pari alla durata dell'assenza.

I lavoratori con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti dalla legge e dal presente contratto collettivo per l'applicazione di particolari normative ed istituti.

L'istituto dell'apprendistato trova applicazione ed è pertanto agibile dalla data della stipula del presente accordo.

Per quanto non previsto espressamente valgono le norme del vigente CCNL in quanto applicabili.

I principi convenuti nel presente capitolo sono volti a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

La formazione professionalizzante si caratterizza per essere un percorso, integrato nell'attività lavorativa, personalizzato sulla base delle conoscenze di partenza dell'apprendista e delle competenze tecnico-professionali e specialistiche da conseguire (standard professionali di riferimento).

Le parti concordano che gli standard professionali di riferimento debbono intendersi quelli risultanti dai sistemi di classificazione e di inquadramento del personale e/o dalle competenze professionali individuate dal contratto collettivo.

La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore annue, come regolamentato dalla normativa vigente in materia e dall' [accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011](#) , comprensive della formazione teorica, dedicate al piano formativo individuale del lavoratore in coerenza con il profilo formativo relativo alla qualificazione da conseguire. Per quanto concerne la formazione sulla sicurezza sul lavoro, il monte ore dedicato di 40 ore sarà così modulato:

o 24 ore dedicate alla formazione sulla sicurezza da effettuare nella fase iniziale del rapporto di lavoro;

o 8 ore dedicate alla formazione sulla sicurezza da effettuarsi nel secondo anno;

o 8 ore dedicate alla formazione sulla sicurezza da effettuarsi nel terzo anno.

Tutor

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor/referente aziendale nominativamente indicato nel PFI, in possesso di adeguata professionalità ed esperienza

Il tutor/referente aziendale, gestisce l'accoglienza nel contesto lavorativo e favorisce l'inserimento e l'integrazione dell'apprendista in azienda, contribuisce alla definizione del PFI, verifica la progressione dell'apprendimento e attesta, anche ai fini dell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011, il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa, allegata al presente contratto. Tale scheda sarà firmata anche dall'apprendista per presa visione.

Il tutor può essere lo stesso datore di lavoro nelle aziende fino a 10 dipendenti.

Piano formativo individuale

Come disposto dall'art. 2, comma 2, lett. a) [D.L. 76/2013](#) , convertito in [L. 99/2013](#) , il PFI è obbligatorio esclusivamente in relazione alla formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche.

Le Parti del contratto individuale di lavoro definiscono nel PFI, il cui schema è allegato al

presente CCNL, il percorso formativo del lavoratore in coerenza con gli standard professionali di riferimento relativi alla qualifica a fini contrattuali da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

Il PFI potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del tutor/referente aziendale. In questo caso il lavoratore sarà assistito dalle RSU o dalle OO.SS. dei lavoratori competenti per territorio.

In caso di imprese multi localizzate, la formazione avviene nel rispetto della disciplina della Regione ove l'impresa ha la propria sede legale (art. 2, comma 2, lett. c) [D.L. 76/2013](#), conv. [L. 99/2013](#)

)

Le parti firmatarie del presente CCNL si danno reciprocamente atto che, qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per una valutazione congiunta e per i conseguenti adempimenti.

Allegati

- A) Titoli di studio attinenti all'apprendistato professionalizzante
- B) Profili formativi
- C) Piano formativo individuale
- D) Scheda dati identificativi azienda/apprendista
- E) Dichiarazione capacità formativa formale interna

Art. 3bis - Contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale.

Le parti individuano nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, uno strumento utile per inserire nel mondo del lavoro i giovani e per combattere la dispersione scolastica, mediante il coinvolgimento dei soggetti poi identificati in percorsi di alternanza tra istruzione e lavoro che porta all'acquisizione di una qualifica. Il numero complessivo degli apprendisti da assumere non può superare il numero totale degli occupati specializzati e qualificati in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, può assumere tre apprendisti.

Destinatari

Ai sensi del D.Lgs. 167 del 14 settembre 2011 Testo Unico sull'apprendistato possono essere assunti con il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, i soggetti che abbiano compiuto i quindici anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età.

Durata del contratto di apprendistato

La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può essere in ogni caso superiore a tre anni. Qualora l'apprendista dopo il raggiungimento della qualifica professionale proseguisse l'iter formativo con la frequenza del corso annuale per il conseguimento del diploma quadriennale regionale, il contratto di apprendistato verrà prolungato di un anno. Qualora l'apprendista non venga ammesso all'anno successivo è facoltà dell'azienda recidere il contratto di lavoro con il periodo di preavviso previsto di seguito.

Alternanza scuola lavoro

I soggetti, in alternanza alle ore di lavoro, frequenteranno corsi di qualifica organizzati da Enti certificati dalle Regioni sulla base dei profili formativi identificati nell'accordo tra Governo, Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano per la definizione di un sistema nazionale di certificazione delle competenze comunque acquisite in apprendistato, a norma dell'articolo 6

del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167.

Il numero delle ore annue di formazione sarà quello definito dalle delibere assunte dalle Regioni, dalle Province autonome di Trento e Bolzano o dalla Conferenza Stato/Regioni.

Assunzione

Per instaurare un contratto di apprendistato è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati la qualifica che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, il corso per l'abilitazione che l'apprendista seguirà, l'istituto dell'Ente certificato dalla Regione o dalle Province autonome di Trento e Bolzano che eroga o erogherà la formazione, il periodo di prova che dovrà essere pari a quello previsto dal CCNL per il livello di inquadramento cui tende l'apprendistato.

Inquadramento e retribuzione

[...]

Il periodo di apprendistato iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato non sono computabili ai fini degli istituti contrattuali e di legge.

[...]

Nel caso in cui l'apprendista prosegua l'iter formativo con la frequenza del corso annuale per il conseguimento del diploma quadriennale regionale, il contratto di apprendistato verrà prolungato di un anno [...]

Art. 11 - Rapporto di lavoro a tempo parziale

[...]

D) Tutti gli istituti contrattuali e di legge di carattere economico e retributivo saranno applicati in proporzione all'orario stabilito. Anche gli Istituti non di carattere economico e retributivo saranno riproporzionati. In particolare, il lavoratore a tempo parziale maturerà il periodo feriale ed i permessi retributivi relativi alle festività abolite per periodi di durata pari a quelli spettanti al lavoratore a tempo pieno, ma per essi verrà retribuito secondo l'orario di lavoro per lui stabilito. In ogni caso, anche gli altri istituti contrattuali, extra-contrattuali e di legge per i quali sia prevista una normativa che si riferisca alla temporalità saranno riproporzionati solo per la parte economica e salariale, non per la durata. La prestazione part-time dovrà comunque confermarsi proporzionalmente all'effettuazione aziendale di lavoro flessibile.

E) Le aziende, previo accordo fra le parti, potranno attuare particolari modalità temporali di svolgimento delle prestazioni anche per reparti, uffici o gruppi di lavoratori/ che permettano l'utilizzo nell'arco di periodi plurisettimanali e plurimensili anche con concentrazione in determinati periodi dell'anno.

F) Le modalità definite in fase di stipulazione o di successiva modifica del contratto individuale di lavoro, verranno comunicate all'Ispettorato del Lavoro.

[...]

L) Le aziende valuteranno conformemente alle esigenze tecniche organizzative e produttive le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, con clausola di reversibilità, motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, ovvero dalla comprovata necessità di assistenza continua dei familiari per malattia.

M) Il datore di lavoro informerà le RSU aziendali sulle assunzioni a tempo parziale, sulla relativa tipologia e sul ricorso al lavoro supplementare.

Secondo quanto previsto dall' art. 12 bis, c. 1, [D.Lgs. n. 61/2000](#) , i lavoratori affetti da patologie oncologiche, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa delle terapie salvavita, certificata secondo le vigenti norme di legge, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (verticale orizzontale). Nella stessa ipotesi il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

In caso di patologie oncologiche riguardanti il coniuge, il figlio o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale o permanente inabilità lavorativa, che assuma connotazioni di gravità ai sensi dell'art. 3, c. 3, della legge n. 104/1992, alla quale è stata riconosciuta una percentuale di invalidità pari al 100%, con necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere atti quotidiani della vita è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale

(art. 12 bis, c. 2, [D.Lgs. n. 61/2000](#)). Nella stessa ipotesi il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

In caso di richiesta del lavoratore o della lavoratrice, con figlio convivente di età non superiore a 13 anni o con figlio convivente portatore di handicap (art. 3, legge n. 104/1992) è riconosciuta la priorità alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (art. 12 bis, c. 3, [D.Lgs. n. 61/2000](#)). Nella stessa ipotesi il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore. Restano in ogni caso salve le disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

Art. 10 - Contratto a tempo determinato - Lavoro temporaneo

Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro (art. 1 co. 1 [D.Lgs 368/2001](#) così come modificato dall'art. 9 co. 1 L. 92/2012).

È consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato, a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo (c.d. causali), anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro.

Il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratti a tempo determinato e con contratto di somministrazione a tempo determinato, sia "causali" sia "acausali", è definito nella misura del 25% dei dipendenti occupati a tempo indeterminato nella singola azienda. Restano esclusi dal precedente limite i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato o di somministrazione a tempo determinato di cui al comma 1 bis dell'art. 1 del [D.Lgs. 368/2001](#) come modificato dalla Legge 28/06/2012 n. 92. Le frazioni derivanti dall'applicazione delle percentuali di cui sopra saranno sempre arrotondate all'unità superiore.

Fermo restando le disposizioni previste per l'assunzione con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione a tempo determinato, ai fini del computo del periodo massimo dei 36 mesi di lavoro, le parti stabiliscono che si cumulano tutti i periodi di rapporti di lavoro stipulati con contratti di somministrazione a tempo determinato e con contratti a tempo determinato.

È consentito instaurare rapporti di lavoro a tempo determinato senza una causale (c.d. acausalità) nell'ipotesi di primo rapporto di lavoro per lo svolgimento di qualunque tipo di

mansione. In tal caso la durata non può essere superiore a 12 mesi e non può essere oggetto di proroga.

In alternativa a quanto previsto dal precedente comma, i contratti di lavoro a termine, instaurati senza causale, non possono superare il limite complessivo del 6% del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva, sempre all'interno del limite del 25 % di cui al terzo comma, qualora siano utilizzati nei seguenti processi organizzativi:

- 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.

Nel caso in cui i contratti di lavoro a termine siano stipulati nell'ambito di processi organizzativi aziendali come sopra definiti, la durata massima del contratto è di 24 mesi e non può essere oggetto di proroga.

Le parti stabiliscono altresì che la contrattazione territoriale o aziendale, definita con la RSU/RSA e/o, in mancanza, con le organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente CCNL, potrà individuare ulteriori processi organizzativi e allungare la durata massima fino a 36 mesi.

[...]

Trimestralmente sarà comunicato alla RSU, su loro richiesta, il numero dei lavoratori assunti a tempo determinato in applicazione delle clausole di cui sopra. In mancanza della RSU il dato sarà comunicato alle OO.SS. territoriali, su loro richiesta.

L'azienda, quando reputi necessario effettuare assunzioni plurime con contratto a termine per punte di maggiore attività legate alla acquisizione di commesse di particolare rilevanza, procederà all'assunzione con tale tipo di contratto, previo confronto finalizzato alla ricerca del consenso con la RSU, o in mancanza con le OO.SS. locali, relativamente al numero dei rapporti a termine, ed alle lavorazioni e/o reparti interessati.

[...]

Ferme restando le disposizioni legislative in materia, ai lavoratori con contratto a tempo determinato spettano tutti i trattamenti previsti dal presente contratto collettivo ed ogni altro trattamento in atto in azienda, che siano compatibili con la natura del contratto a termine, in proporzione al periodo lavorativo prestato. .

[...]

I lavoratori con contratto a tempo determinato usufruiranno tempestivamente interventi formativi/informativi sia riguardo alla sicurezza sia con riferimento al processo lavorativo adeguati all'esperienza lavorativa ed alla tipologia di attività.

[...]

L'assunzione di lavoratori a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale può essere anticipata fino a due mesi prima dell'inizio del congedo, secondo quanto previsto dall'art. 4, secondo comma, [D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151](#) .

[...]

Art. 10bis Contratto di somministrazione di lavoro

I casi in cui può essere concluso il contratto di somministrazione di lavoro sono indicati dall'art 20 commi 3 e 4 del [decreto legislativo n 276 del 10 settembre 2003](#) e successive modificazioni.

I casi in cui è fatto divieto di ricorrere al contratto di somministrazione sono indicati dall'art. 20

comma 5 del [decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003](#) e successive modificazioni.

Il numero massimo di lavoratori che possono contemporaneamente essere assunti con contratti a tempo determinato e con contratto di somministrazione a tempo determinato, sia "causali" sia "acausali", è definito nella misura del 25% dei dipendenti occupati a tempo indeterminato nella singola azienda. Restano esclusi dal precedente limite i lavoratori assunti con contratto a tempo determinato o di somministrazione a tempo determinato di cui al comma 1 bis dell' art. 1 del [D.Lgs. 368/2001](#) come modificato dalla Legge 28 /06/ 2012 n. 92. Le frazioni derivanti dall'applicazione delle percentuali di cui sopra saranno sempre arrotondate all'unità superiore.

É consentito il ricorso alla somministrazione di lavoro a tempo determinato senza una causale (c.d. acausalità) nell'ipotesi di primo rapporto di lavoro per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione. In tal caso la durata non può essere superiore a 12 mesi e non può essere oggetto di proroga.

In alternativa a quanto previsto dal precedente comma, la somministrazione di lavoro a termine, senza causale, non può superare il limite complessivo del 6% del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva, sempre all'interno del limite del 25% di cui al terzo comma, qualora siano utilizzati nei seguenti processi organizzativi:

- 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.

Le frazioni derivanti dall'applicazione delle percentuali di cui sopra saranno sempre arrotondate all'unità superiore.

Nel caso in cui i contratti di somministrazione di lavoro a termine siano stipulati nell'ambito di processi organizzativi aziendali come sopra definiti, la durata massima dei contratti stessi è di 24 mesi e non possono essere oggetto di proroga

Le parti stabiliscono altresì che la contrattazione territoriale o aziendale, definita con la RSU/RSA e/o, in mancanza, con le organizzazioni sindacali dei lavoratori firmatarie del presente CCNL, potrà individuare ulteriori processi organizzativi e allungare la durata massima fino a 36 mesi.

Ferme restando le disposizioni previste per l'assunzione con contratto a tempo determinato e con contratto in somministrazione a tempo determinato, ai fini del computo del periodo massimo dei 36 mesi di lavoro, le parti stabiliscono che si cumulano tutti i periodi di rapporti di lavoro stipulati con contratti di somministrazione a tempo determinato e con contratti a tempo determinato.

Le parti concordano che i profili di esiguo contenuto professionale per i quali è vietata la stipula di contratti di somministrazione di lavoro, sono quelli previsti dalla categoria F della classificazione del personale di cui all'art. 5 del presente CCNL

La Direzione Aziendale comunica preventivamente alle RSU o, in mancanza alle OO.SS. territoriali aderenti alle associazioni sindacali firmatarie del CCNL, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro da stipulare e i motivi del ricorso. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità la predetta comunicazione sarà effettuata entro i 5 giorni successivi alla stipula del contratto.

Una volta l'anno, anche per il tramite dell'associazione imprenditoriale alla quale aderisce o conferisce mandato, l'azienda utilizzatrice fornisce, agli stessi destinatari di cui al comma precedente, il numero ed i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata

degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

I lavoratori impiegati con contratto di somministrazione di lavoro sono destinatari dell'informativa di cui all'art. 21 del [D.Lgs. 626/1994](#) e successive modificazioni ed integrazioni, avendo riferimento all'esperienza lavorativa ed alla mansione svolta,

L'utilizzatore osserva altresì nei confronti del lavoratore somministrato, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti; ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.

L'impresa utilizzatrice fornisce la necessaria formazione in materia di eventuali rischi specifici che la mansione, cui sono adibiti i lavoratori impiegati con contratto di somministrazione di lavoro, comporta.

[...]

Art. 69 - Multe e sospensioni

In via esemplificativa incorre nei provvedimenti di multa il lavoratore:

- 1) che abbandoni il proprio posto di lavoro senza autorizzazione del superiore o senza giustificato motivo;
- 2) che non esegua il proprio lavoro secondo le istruzioni ricevute;
- 3) che rechi guasti al materiale e non avverta subito il suo superiore diretto degli evidenti guasti agli apparecchi o evidenti irregolarità nel funzionamento degli apparecchi stessi o di irregolarità nell'andamento del lavoro;
- 4) che contravvenga al divieto di fumare o introduca sul luogo di lavoro cibi o bevande alcoliche, senza permesso dell'azienda;
- 5) che si presenti al lavoro in stato di ubriachezza;
- 6) che sia trovato addormentato durante le ore di lavoro;
- 7) che ritardi nell'inizio del lavoro o la sospensione o ne anticipi la cessazione;
- 8) che si ponga, per propria volontà, in stato di pericolosità per sé, per gli altri, per gli impianti o comunque per l'attività lavorativa;
- 9) che non rispetti le norme antinfortunistiche e non utilizzi i mezzi di protezione messi a sua disposizione dall'azienda o preventivamente portate a conoscenza (art. 59, comma 1 lettera b, [D.Leg.vo 81/2008](#));
- 10) che si rifiuti di adempiere a disposizioni contrattuali previste o che commetta mancanze che portino pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene.

[...]

In caso di maggiore gravità o di recidività, il lavoratore incorre nel provvedimento della sospensione.

[...]

Protocollo sul costo del lavoro

Le parti sociali, esaminando la complessità e le dimensioni della forte recessione che sta penalizzando l'intero comparto delle costruzioni, condividono l'esigenza di interventi mirati sulla struttura del costo del lavoro finalizzati a garantire un sostegno sostanziale al reddito dei lavoratori.

L'attuale contesto di crisi, esasperato dai ritardi di pagamento della pubblica amministrazione e dalle difficoltà di accesso al credito, rischia di determinare, peraltro, una preoccupante dequalificazione del settore.

Da un'analisi attenta risulta evidente che alcuni anni di mercato a livelli "normali" potranno solamente sanare le ferite di diversi anni di recessione.

In questo scenario, di converso, s'inserisce la necessità da parte dell'amministrazione pubblica di aumentare le proprie entrate o, in alternativa, di non ridurle per sanare il bilancio pubblico, in relazione agli obblighi di stabilità finanziaria che ci chiede l'Europa, ma, soprattutto, i mercati finanziari. Ciò rende sostanzialmente inascoltato ogni appello alla riduzione della fiscalità sul lavoro dipendente, che viene rinnovato continuamente dalle Organizzazioni sindacali e dalle Associazioni datoriali oltre alla riduzione del carico di oneri riflessi per rendere più competitive le imprese regolari.

Le parti firmatarie del presente documento condividono la necessità di uno sforzo per trovare soluzioni che, al di fuori delle normali dinamiche contrattuali, possano qualificare il migliorandone i livelli retributivi.

A tal fine condividono l'impegno a:

- trovare soluzioni per diminuire il costo del lavoro a totale beneficio del lavoratore.
- rendere impossibili usi impropri di benefici raggiunti.

Nell'intento di trovare azioni che portino ai risultati sopra elencati e siano applicabili in concreto, si ritiene opportuno che il tavolo del rinnovo contrattuale rimanga aperto e attivo. Le parti individuano un primo ambito di lavoro nell'intervento a favore delle imprese che si stanno continuando ad impegnare attivamente per ridurre gli infortuni sul lavoro e per implementare gli standard di sicurezza nel ciclo produttivo anche attraverso il sistema di Gestione della Sicurezza sul lavoro.

Si concorda che non è più rinviabile un confronto sul tema complessivo dell'incidenza sul costo del lavoro, del cuneo contributivo con particolare riferimento agli oneri assicurativi verso l'Inail e su quali iniziative possano essere messe in campo per ridefinire, anche attraverso la loro riduzione, l'equilibrio delle aliquote applicate dall'istituto. A tale riguardo le parti ritengono che gli utili di gestione dell'istituto debbano essere utilizzati sia per migliorare la sicurezza nei luoghi di lavoro e le condizioni di competitività delle imprese, ma in primo luogo, anche per incrementi di reddito dei lavoratori derivanti da risparmi assicurativi.

In sintesi si ritiene necessario incrementare i benefici premiali nei confronti delle aziende virtuose e che stanno sostenendo costi più alti delle altre per migliorare le condizioni di salute e sicurezza sul posto di lavoro.

Le parti quindi s'impegnano a svolgere nel primo trimestre del 2014, ciascuno per la parte che compete le seguenti azioni:

1. richiedere la Convocazione e attivare un tavolo congiunto con Inail per trovare percorsi al fine di conseguire gli obiettivi di cui sopra;
2. aprire una discussione sul sistema della rivalsa applicata dallo stesso istituto che comporta per le aziende un onere aggiuntivo con la sottoscrizione di polizze RCO;
3. sensibilizzare le proprie basi associative per condividere l'attività;
4. attivare i propri livelli regionali al fine di supportare l'iniziativa sopra esposta;
5. valutare e mettere in atto iniziative congiunte per sostenere l'iniziativa;
6. mantenere aperto un tavolo di coordinamento per condividere ogni azione operativa.