



STUDIO CAVALIERE NEWS

Nuovo CCNL Edili Industria e Cooperative

Con unico verbale di accordo, Ance con ACI-PL (Ancpl-Federlavoro e servizi, Confcooperative e Agci Produzione a lavoro) e Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil) hanno rinnovato il C.C.N.L. della industria edile ed affini ed il C.C.N.L. delle cooperative di produzione e lavoro dell'edilizia e delle attività affini.

Il verbale di accordo 1° luglio 2014, in particolare rinnova:

- il C.C.N.L. 19 aprile 2010 dell'industria edile ed affini
 - ed il C.C.N.L. 26 aprile 2010 delle cooperative di produzione e lavoro dell'edilizia e attività affini.
- L'accordo decorre dal 1° luglio 2014 e scadrà il 30 giugno 2016.
Tra le novità di rilievo si evidenzia:

Minimi tabellari

Previsti aumenti dei minimi retributivi con decorrenza luglio 2014 e luglio 2015 nelle seguenti misure:

Aziende industriali

Livelli	Importi mensili	
	Dal 1.7.2014	Dal 1.7.2015
7 Q	1.630,71	1.680,71
7	1.630,71	1.680,71
6	1.467,63	1.512,63
5	1.223,02	1.260,52
4	1.141,51	1.176,51
3	1.059,96	1.092,46
2	953,97	983,22
1	815,36	840,36

Anzianità professionale edile

Dal 1° ottobre 2014 è istituito il Fondo nazionale anzianità professionale edile (FNAPE) che raccoglie i contributi a carico dei datori di lavoro.

La prestazione Ape relativa a maggio 2015 verrà erogata dalle Casse edili in base alla regolamentazione di cui ai rispettivi CC.CC.NN.LL. (industria e cooperative).

Le condizioni, i termini e le modalità per l'erogazione dei benefici connessi alla prestazione di maggio 2016 saranno regolamentati da una Commissione paritetica entro ottobre 2014, secondo i

criteri fissati dal presente accordo 1° luglio 2014.

Elemento variabile della retribuzione

L'E.V.R. - che ha validità triennale - viene fissato dalle Organizzazioni territoriali con decorrenza non anteriore al 1° luglio 2015 come premio variabile ed espresso in misura percentuale entro l'importo massimo del 4% dei minimi in vigore alla data di sottoscrizione dell'accordo 1° luglio 2014.

Previdenza integrativa

Dal 1° gennaio 2015, viene istituito un contributo di € 8,00 mensili, da riparametrare, a carico del datore di lavoro da versare al fondo Prevedi, per ogni lavoratore iscritto

Lavoro a termine

Il contratto a termine è stipulato ai sensi del D.Lgs. n. 368/2001 e della L. n. 78/2014.

Limiti quantitativi

Il numero di contratti a termine non può superare, mediamente nell'anno civile, cumulativamente con i contratti di somministrazione a tempo determinato, il 25% dei rapporti a tempo indeterminato in atto nell'impresa mediamente nell'anno civile precedente all'assunzione (con arrotondamento all'unità superiore delle eventuali frazioni derivanti dall'applicazione della percentuale).

Un ulteriore 15% di assunzioni a termine potrà essere effettuato con riferimento ai lavoratori iscritti in Blen.it (Borsa Lavoro Edile Nazionale).

E' comunque consentito instaurare almeno 7 contratti a termine e/o di somministrazione a tempo determinato, purché non eccedenti 1/3 del numero dei lavoratori a tempo indeterminato dell'impresa da calcolarsi alla fine dell'anno civile di competenza.

Per le aziende fino a 5 dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto a termine.

Successione di contratti

Nell'ipotesi di successione di contratti a termine con lo stesso lavoratore, gli intervalli di tempo tra i due contratti sono ridotti a 5 giorni (contratti fino a 6 mesi) o a 10 giorni (contratti superiori a 6 mesi), laddove il secondo contratto è stipulato per:

- avvio di un nuovo cantiere o di una specifica fase lavorativa nel corso di un lavoro edile;
- proroga dei termini di un appalto;
- assunzione di giovani fino a 29 anni di età e di soggetti di età superiore a 45 anni, di cassaintegrati, di disoccupati e inoccupati da almeno 6 mesi;
- assunzione di donne, di qualsiasi età, prive di impiego retribuito da almeno 6 mesi residenti in aree geografiche con tasso di occupazione femminile inferiore almeno del 20% rispetto a quello maschile.

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 8 mesi.

Diritto di precedenza

In caso di assunzione a tempo indeterminato, è riconosciuto il diritto di precedenza, entro i successivi 12 mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione di rapporti a termine, ai lavoratori che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine, abbiano prestato attività per complessivi 36 mesi.

Proroga

Le proroghe sono ammesse fino ad un massimo di 5 volte nell'arco di 36 mesi complessivi, indipendentemente dal numero dei rinnovi, purché riferite alla stessa attività lavorativa.