

IPOTESI DI ACCORDO

Per il rinnovo del CCNT. per i lavoratori addetti alla piccola e media industria legno, mobili, arredamento, sughero e forestazione

UNITAL CONFAPI

FILCA Cisl

FILLEA CGIL

FENEAL UIL

Roma, 25 ottobre 2013

paolo cecchi
Roberto
Roberto
Roberto

Roberto

COSTITUZIONE DELLE PARTI

tra

UNITAL CONFAPI rappresentata da Montesi Riccardo, con l'assistenza della Confederazione Italiana della Piccola e Media Industria Privata – CONFAPI.

e

la FILCA - CISI, rappresentata dal Segretario Nazionale PAOLO ACCIAI

la FILLEA - CGIL, rappresentata dal Segretario Nazionale MARINELLA MESCHIERI

la FeNEAL - UIL, rappresentata dal Segretario Nazionale FABRIZIO PASCUCCI

Le Parti sociali sopra richiamate ritengono la contrattazione collettiva quale strumento di regolazione dei rapporti di lavoro e quale elemento di promozione del consolidamento e sviluppo delle imprese.

Le Parti riconoscono il modello contrattuale strutturato su due livelli, di cui il primo nazionale di categoria, e il secondo aziendale e/o di categoria territoriale.

Da questa prospettiva le Parti intendono rispondere con il presente CCNL alle necessità di regolazione dei rapporti di lavoro del comparto della PMI Legno/Mobili/Arredamento/Sughero e Forestazione.

Vengono recepiti, nel presente CCNL i sotto elencati Accordi Interconfederali sottoscritti da Confapi con CGIL, CISI e UIL:

9 febbraio 2010 in materia di "Apprendistato professionalizzante";

26 luglio 2011 in materia di "Certificazione della malattia";

20 settembre 2011 in materia di "Rappresentanti dei lavoratori per la salute e la sicurezza in ambito lavorativo e sulla pariteticità";

20 aprile 2012 in materia di "Rappresentanza";

20 aprile 2012 in materia di "Apprendistato";

23 luglio 2012 in materia di "Sviluppo delle relazioni sindacali e linee di indirizzo in materia di strumenti bilaterali" e Intesa applicativa dello stesso sottoscritto il data 28 dicembre 2012;

18 settembre 2012 in materia di "Dimissioni e risoluzioni consensuali";

9 maggio 2013 in materia di "Detassazione per il 2013"

Eventuali Accordi Interconfederali e/o Intese che dovessero intervenire tra le rispettive Confederazioni nazionali successivamente alla fase di stesura del testo contrattuale saranno oggetto di esame tra le Parti al fine di armonizzare, senza oneri né vantaggi rispettivi, le pattuizioni qui definite.

CONSIDERAZIONI PRELIMINARI

Con l'Accordo Interconfederale del 20.4.2012 in materia di rappresentanza sono state definite modalità condivise per la tutela dei diritti in materia di rappresentanza, validità ed effettività dei CCNL. A tale Accordo Interconfederale si richiamano le parti nella prospettiva di offrire un quadro certo e definito di regole condivise e vincolanti per tutte le parti.

DECORRENZA E DURATA

Il presente CCNL, fatto salvo quanto previsto per i singoli istituti, decorre dal 1 giugno 2013 con scadenza al 31 maggio 2016.



2



INCREMENTO DEI MINIMI PER LIVELLO

		<i>incremento totale</i>	<i>1 tranche nov-13</i>	<i>2 tranche lug-14</i>	<i>3 tranche ago-15</i>
AD3	215	184,90	51,60	64,50	68,80
AD2	200	172,00	48,00	60,00	64,00
AD1	185	159,10	44,40	55,50	59,20
AC4	170	146,20	40,80	51,00	54,40
AC3	155	133,30	37,20	46,50	49,60
AC2	155	133,30	37,20	46,50	49,60
AC1	142	122,12	34,08	42,60	45,44
AS3	155	133,30	37,20	46,50	49,60
AS2	140	120,40	33,60	42,00	44,80
AS1	134	115,24	32,16	40,20	42,88
AE3	126,5	108,79	30,36	37,95	40,48
AE2	119	102,34	28,56	35,70	38,08
AE1	100	86,00	24,00	30,00	32,00

NUOVI MINIMI CONTRATTUALI

	<i>minimi 1-ott-13</i>	<i>minimi nov-13</i>	<i>minimi lug-14</i>	<i>minimi ago-15</i>
	1659,56	1711,16	1775,66	1844,46
	1543,78	1591,78	1651,78	1715,78
	1427,99	1472,39	1527,89	1587,09
	1312,22	1353,02	1404,02	1458,42
	1196,43	1233,63	1280,13	1329,73
	1196,43	1233,63	1280,13	1329,73
	1096,09	1130,17	1172,77	1218,21
	1196,43	1233,63	1280,13	1329,73
	1080,64	1114,24	1156,24	1201,04
	1034,33	1066,49	1106,69	1149,57
	976,45	1006,81	1044,76	1085,24
	918,55	947,11	982,81	1020,89
	771,89	795,89	825,89	857,89

8-21

Handwritten signatures and initials:
Z
W
W

La tabella degli incrementi retributivi sopra riportata si basa sugli scostamenti inflattivi verificatesi per il triennio precedente, nonché sui riferimenti inflattivi vigenti per gli anni 2013, 2014, 2015.

Gli aumenti retributivi relativi alle mensilità di: giugno, luglio, agosto, settembre, ottobre, verranno corrisposti con le seguenti modalità:

una mensilità con la retribuzione di novembre 2013

due mensilità con la retribuzione di gennaio 2014

due mensilità con la retribuzione di maggio 2014

Di seguito riportiamo gli importi relativi

	<i>1 tranche nov-13</i>	<i>2 tranche gen-14</i>	<i>3 tranche mag-14</i>
AD3	51,60	103,20	103,20
AD2	48,00	96,00	96,00
AD1	44,40	88,80	88,80
AC4	40,80	81,60	81,60
AC3	37,20	74,40	74,40
AC2	37,20	74,40	74,40
AC1	34,08	68,16	68,16
AS3	37,20	74,40	74,40
AS2	33,60	67,20	67,20
AS1	32,16	64,32	64,32
AE3	30,36	60,72	60,72
AE2	28,56	57,12	57,12
AE1	24,00	48,00	48,00



53 bis - NUOVO ARTICOLO - DIRITTO ALLE PRESTAZIONI DELLA BILATERALITA'

La bilateralità prevista dagli Accordi Interconfederali e dai contratti collettivi nazionali di categoria del Sistema di rappresentanza CONFAPI è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili ad integrare la retribuzione globale di fatto e la normativa a tutela del lavoratore prevista all'interno dei contratti collettivi di categoria.

Le prestazioni previste dai sistemi di bilateralità rappresentano un diritto contrattuale essendo parte integrante della retribuzione di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura, nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale indipendentemente dalla Associazione di categoria cui aderisce o cui hanno conferito mandato, il diritto alla erogazione diretta delle prestazioni da parte dell'impresa datrice di lavoro.

I trattamenti previsti dalla bilateralità sono, quindi, vincolanti per tutte le imprese rictranti nella sfera di applicazione degli Accordi e contratti collettivi nazionali e di secondo livello, aziendale o territoriale, per le PMI del sistema CONFAPI, laddove sottoscritti.

In caso contrario con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente Accordo di rinnovo, le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere a ciascun lavoratore in busta paga un elemento retributivo aggiuntivo pari ad euro 25,00 lordi mensili per 13 mensilità. Tale importo, non è a nessun titolo assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (L.A.R.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo di cui sopra. In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale



importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal CCNL. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

Per le imprese aderenti al sistema della bilateralità ed in regola con i versamenti, l'elemento aggiuntivo della retribuzione pari a € 25,00 è forfettariamente compreso nella quota di adesione e, pertanto non va versato.

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente Accordo saranno conseguentemente avviati gli istituti previsti dalla bilateralità, sulla base degli Accordi e del presente CCNL i cui contributi rappresentano una quota annua a carico delle aziende come di seguito indicato:

a) "Fondo Sicurezza PMI CONFAPI"

18,00 euro annui (1,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore dovuto dalle aziende prive del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;

6,00 euro annui (0,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore dovuto dalle aziende con il RLS

b) "Fondo Sviluppo bilateralità PMI CONFAPI"

6,00 euro annui (0,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore a tempo pieno per lo sviluppo dell'apprendistato

3,00 euro annui (0,25 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore part-time fino a 20 ore

c) "Fondo Sostegno al reddito"

28,00 euro annui (2,33 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore

d) "Osservatorio della contrattazione e del lavoro"

8,00 euro annui (0,66 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore per il sostegno e lo sviluppo degli strumenti bilaterali e delle relative articolazioni settoriali e territoriali l'introduzione e relativo sostegno delle attività di rappresentanza sindacale territoriale/bacino nonché per la contrattazione territoriale di II livello;

12,00 euro annui (1,00 euro mensile per 12 mensilità) per ciascun lavoratore per ulteriori attività correlate (assistenza contrattuale) assorbente le eventuali quote già previste dalla contrattazione nazionale;

Inoltre a partire dalla data di sottoscrizione della presente Intesa le aziende che applicano il CCNL verseranno, secondo le modalità previste dall'Accordo Interconfederale del 23.07.2012 e dall'Intesa Applicativa dello stesso, nonché secondo le disposizioni previste nell'ambito degli enti stessi, i contributi rispettivamente all'OPNC e all'ENFEA tramite modello F24 con i codici di versamento predisposti dall'Agenzia delle Entrate.

Articolo 1).

(Omiss)

Sviluppo sostenibile e responsabilità sociale d'impresa

- 1) Le parti convengono che lo sviluppo sostenibile, inteso come integrazione equilibrata e dinamica delle dimensioni relative alla crescita economica, al rispetto dell'ambiente ed alla responsabilità sociale d'impresa, costituisca il modello cui ispirarsi per l'avvio di azioni in grado di perseguire evoluzioni positive
- 2) Le parti convengono perseguire l'obiettivo della sostenibilità dello sviluppo, delle capacità produttive, dell'occupazione e di una adeguata strategia ambientale attivandosi nei confronti delle istituzioni affinché siano poste in essere politiche economiche adeguate.

Convengono, altresì, di adottare una metodologia partecipativa di rapporti, basata sulla trasparenza e completezza degli elementi di informazione, sulla corretta comunicazione e sulla promozione di un positivo clima aziendale.

3) Viene valutato come rilevante che tutti i soggetti interessati, imprese e lavoratori, realizzino comportamenti coerenti, sia nei diritti che nei doveri, per confermare la validità di percorsi condivisi in essere e di quelli futuri, relativamente ai temi:

- salute e sicurezza del personale;
- monitoraggio e reporting delle emissioni e dei residui di lavorazione;
- impatto sulle comunità locali;
- monitoraggio delle attività di rischio ad elevato impatto ambientale;
- valorizzazione delle politiche industriali e di filiera;
- orientamento verso le lavorazioni di qualità;
- il rispetto della norme di legge e dei regolamenti applicabili allo svolgimento delle proprio ruolo nel pieno rispetto delle regole;
- rispetto della normativa vigente in materia di fiscalità, in Italia e nei paesi esteri promuovendo impegno nella lotta al fenomeno dell'evasione fiscale e delle norme antiriciclaggio;

4) Le parti ritengono che la responsabilità sociale d'impresa vada intesa come qualificante valore aggiunto per l'impresa e per i suoi rapporti con i lavoratori, i clienti, i fornitori, il territorio e le istituzioni.

5) Le parti, quindi, si danno atto che il percorso verso la responsabilità sociale d'impresa costituisce un miglioramento dell'osservanza degli obblighi di legge e di contratto, soprattutto quando esso sia attuato con effettività, trasparenza e verificabilità dei contenuti.

6) Per favorire percorsi di approfondimento e per sviluppare un approccio quanto più possibile consapevole e condiviso al tema della responsabilità sociale, le parti convengono che sarà predisposto un documento condiviso, la predisposizione di un documento condiviso contenente linee-guida dei requisiti minimi per l'attuazione dei principali elementi della responsabilità sociale d'impresa e di un codice etico nazionale, tenendo conto delle raccomandazioni al fine di conseguire e comportamenti eticamente rilevanti ed definendo con chiarezza e trasparenza i valori ai quali le parti richiamano sia le Aziende che i lavoratori del settore.

1.5. Informazioni a livello aziendale

Le aziende che occupano nel complesso oltre 50 dipendenti, assistite dall'UNITAL, forniranno informazioni preventive ogni semestre alla R.S.U. ed alla FILLEA, FILCA e FENEAL territoriali, nel corso di appositi incontri, a richiesta della R.S.U., in merito a:

- stato e prospettive produttive;
- previsioni per il mercato interno e/o esterno;
- programmi di investimento ed eventuali innovazioni tecnologiche che comportino modifiche significative nell'organizzazione del lavoro in azienda;
- struttura occupazionale / tipologie d'impiego con particolare riferimento a: suddivisione per genere ed età anagrafica, mansioni e fattispecie contrattuale di inserimento in azienda con riguardo alla parità di genere e prevedibili sviluppi dell'organigramma in rapporto alle eventuali nuove assunzioni;
- responsabilità sociale e d'impresa

La Direzione aziendale fornirà informazioni alla R.S.U. in caso di rilevanti innovazioni di processi produttivi che siano suscettibili di importanti sviluppi nel comparto del mobile e arredamento.

Nel rispetto delle normative di legge vigenti, nei casi di eventi negativi sui livelli occupazionali derivanti da innovazioni tecnologiche riguardanti il complesso dell'attività produttiva, le aziende forniranno nel merito informazioni preventive alla R.S.U. ovvero alle OO.SS. territoriali in ottemperanza alle vigenti disposizioni di legge.

Quanto sopra espresso troverà applicazione anche per le realtà produttive articolate con più di 50 dipendenti complessivi, caratterizzate da un'unica struttura d'impresa, sia pure distribuita su zone territoriali diverse nell'ambito del territorio nazionale. Resta inteso che tale informativa verrà trasferita alle rispettive R.S.U.



Le parti, a livello aziendale, si incontreranno di norma entro il primo quadrimestre di ciascun anno solare, al fine di esaminare congiuntamente il godimento delle ferie e i permessi retribuiti sulla base del calendario annuo.

1.6. Livello di gruppo

Di norma annualmente, i gruppi, intendendosi per tali l'insieme delle aziende partecipate (possesso di almeno il 26% del pacchetto azionario) articolate su più unità produttive di significativa importanza nell'ambito del territorio nazionale che occupano complessivamente più di 150 dipendenti, assistite dalle strutturali territoriali della Confapi nella cui area di competenza si trova la Direzione generale dell'azienda interessata, forniranno alle R.S.U., assistite dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, nel corso di un apposito incontro, informazioni relative:

- alle prospettive economiche e produttive con riferimento ai prevedibili riflessi sulla situazione occupazionale;
- ai programmi di investimento e alle conseguenti prevedibili implicazioni sull'occupazione e sulle condizioni ambientali ed ecologiche;
- ai programmi che comportino nuovi insediamenti industriali o rilevanti ampliamenti di quelli esistenti;
- alle innovazioni tecnologiche che abbiano significativa incidenza sull'occupazione;
- struttura occupazionale /tipologie d'impiego con particolare riferimento a : suddivisione per genere ed età anagrafica, mansioni e fattispecie contrattuale di inserimento in azienda con riguardo alla parità di genere e prevedibili sviluppi dell'organigramma in rapporto alle eventuali nuove assunzioni;
- responsabilità sociale e d'impresa

La Direzione aziendale fornirà informazioni alla R.S.U. in caso di rilevanti innovazioni di processi produttivi che siano suscettibili di importanti sviluppi nel comparto del mobile e arredamento.

Nel rispetto delle normative di legge vigenti, nei casi di eventi negativi sui livelli occupazionali derivanti da innovazioni tecnologiche riguardanti il complesso dell'attività produttiva, le aziende forniranno nel merito informazioni preventive alla R.S.U.

Nel corso di tale incontro il sindacato verrà informato delle prevedibili implicazioni degli investimenti predetti sull'occupazione e sulle condizioni ambientali ed ecologiche.

Articolo 8. Armonizzazione al D.Lgs 81 e recepimento integrale A.I. 20/09/2011

Le parti richiamano e recepiscono l'accordo interconfederale Confapi e Cgil - Cisl e Uil relativo ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di data 20/09/2011

Art. 13

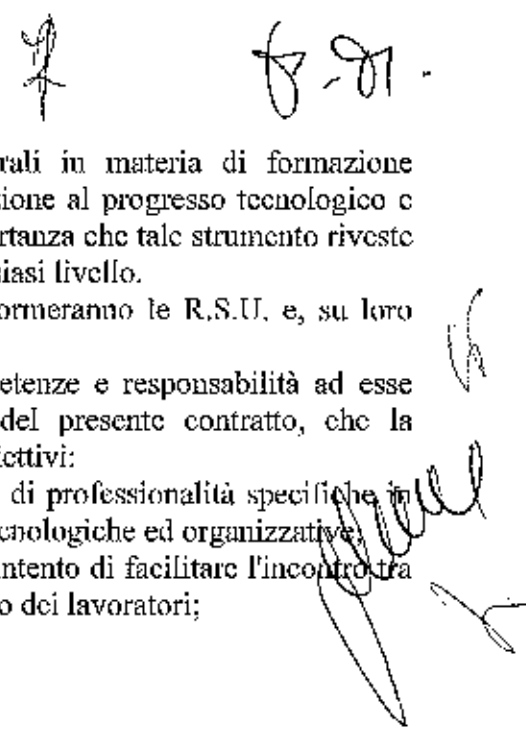
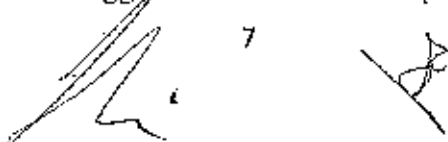
Formazione professionale - Fapi

Con riferimento a quanto previsto dagli Accordi interconfederali in materia di formazione professionale e dalla legislazione vigente, le parti - anche in relazione al progresso tecnologico e allo sviluppo dell'automazione - riconoscono concordemente l'importanza che tale strumento riveste ai fini della valorizzazione professionale delle risorse umane a qualsiasi livello.

Le aziende, all'atto della partecipazione ad un bando di Fapi informeranno le R.S.U. e, su loro richiesta si confronteranno nel merito degli interventi formativi.

Pertanto le parti convengono, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità ad esse derivanti dalle norme di legge, di accordi interconfederali e del presente contratto, che la formazione debba essere orientata al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- consentire, in linea di massima, a tutti i lavoratori l'acquisizione di professionalità specifiche in grado di meglio rispondere alle esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche ed organizzative;
- cogliere le opportunità occupazionali del mercato del lavoro nell'intento di facilitare l'incontro tra domanda e offerta e consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori;



- rispondere a necessità di aggiornamento dei lavoratori onde prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale.

Per quanto attiene, in particolare, il rapporto con l'api l'Infea avrà il compito, previ opportuni coordinamenti, di instaurare e intrattenere rapporti con il suddetto Fondo interprofessionale per la formazione continua.

L'Enfea nell'ambito dei rapporti sopra indicati, chiederà a Fapi i dati relativi ai piani di formazione approvati.

È altresì affidato all'Enfea il monitoraggio della normativa vigente in materia di formazione professionale, sia a livello comunitario che nazionale al fine di informare i propri rappresentati sulle opportunità di finanziamento utilizzabili.

Art. 27 Contratto di lavoro a tempo determinato e contratto di somministrazione

L'assunzione con contratto a tempo determinato ed il ricorso al contratto di somministrazione avvengono ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Il numero dei lavoratori che possono essere occupati in un'azienda con contratto a termine e con contratto di somministrazione, nelle fattispecie sopra indicate, è pari al 25%, calcolato sulla base dei sei mesi precedenti il mese in corso, dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'unità produttiva. Tale percentuale comprende sia i contratti con causale sia quelli senza.

I lavoratori occupati con ciascuna delle tipologie contrattuali sopra indicate non potranno comunque superare il 20 %, calcolato sulla base dei sei mesi precedenti il mese in corso, dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'unità produttiva.

Le frazioni sono arrotondate all'unità superiore.

Nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 10 resta ferma la possibilità di utilizzare fino a 10 contratti, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

Ove se ne ravvisi la necessità, con accordo aziendale, le percentuali di lavoratori di cui alle due tipologie di contratto possono essere elevate in funzione delle specifiche esigenze aziendali.

Entrambe le tipologie di contratto sono escluse dalle limitazioni numeriche di cui sopra se riferite alle seguenti ipotesi specifiche:

1. attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere;
2. allestimento di stands fieristici, show-room;
3. attività connesse a corners ed esposizioni;
4. attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite (anche in virtù di precedenti rapporti avuti con la medesima azienda) difficilmente reperibili in tempi stretti sul mercato previo accordo con le RSU o in assenza delle RSU, con le OO.SS. territoriali per la verifica delle citate condizioni;
5. avvio di una nuova attività che deve essere riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, o di una attività produttiva aziendale o di servizio, con una durata non superiore a 14 mesi. Per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218, tale periodo è esteso a 18 mesi. Le parti nazionali stipulanti il presente contratto si riservano di incrementare i periodi di cui sopra in relazione a esigenze specifiche di singoli comparti merceologici;
6. lancio di un prodotto o di un servizio innovativo il quale non deve essere mai stato prodotto o fornito in azienda e deve presentare i caratteri di sperimentazione. La durata di sperimentazione non può superare i 12 mesi dall'inizio della produzione del prodotto o della prestazione del servizio.

A) Contratto a termine

I lavoratori con contratto a tempo determinato fruiranno di interventi informativi/formativi sia riguardo alla sicurezza che con riferimento al processo lavorativo adeguati all'esperienza lavorativa ed alla tipologia di attività e ai rischi elettivi ambientali.

Inoltre, gli stessi lavoratori potranno avere accesso a progetti formativi aziendali

Il periodo di conservazione del posto in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro è complessivamente pari a un terzo della durata del contratto a termine con un minimo di 30 giorni; a tale fine si computano le assenze dovute ad un unico evento o a più eventi.

Il trattamento economico di malattia a carico dell'azienda cessa alla scadenza del periodo di conservazione del posto.

L'obbligo di conservazione del posto cessa, in ogni caso, alla scadenza del termine del contratto individuale di lavoro.

L'azienda fornirà ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato relativi alle mansioni svolte da lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza.

Il periodo di prova per i lavoratori a tempo determinato è così stabilito:

OPERAI	CATEGORIE	
	AE1	3 SETTIMANE
	AE2, AE3, AS1, AS2, AS3	5 SETTIMANE
INTERMEDI	CATEGORIE	
	AC1, AC2	5 SETTIMANE
IMPIEGATI	CATEGORIE	
	AE2, AE3, AS2, AS3, AC3, AC4	8 SETTIMANE
	, AD1, AD2, AD3	15 SETTIMANE

Il periodo di prova non potrà essere reiterato da parte della stessa azienda in caso di nuova assunzione, sia con contratto a termine che con contratto a tempo indeterminato entro 24 mesi per le medesime funzioni.

Nel caso di assunzione a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale, la durata del contratto stesso potrà essere anticipata fino a due mesi prima dell'inizio del congedo e posticipata di un mese rispetto al rientro in servizio del lavoratore sostituito per consentire un congruo periodo di affiancamento.

a) Contratti a termine acasuali

8-81-

Salvo le ipotesi per le quali è possibile fare ricorso alla acausalità del contratto a termine, l'assunzione del lavoratore con il contratto in esame avviene a fronte di ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro. Le parti convengono, che l'assunzione a tempo determinato costituisca un esempio positivo di flessibilità e pertanto di individuare le seguenti ipotesi per le quali è possibile il ricorso al contratto in esame senza l'indicazione della causale di ricorso che giustifica l'apposizione del termine, ai sensi di quanto previsto dalla legge 92/2013 come modificata dalla legge 99/2013 di conversione del D.L. 76/2013 ed ulteriori modificazioni ed integrazioni:

- a) l'assunzione di lavoratori posti in cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria ferma restando la dichiarazione del d.d.l. che ricorre agli ammortizzatori attestante la sospensione dal lavoro nella sua durata massima;
- b) l'assunzione di lavoratori percettori di ASPI;
- c) l'assunzione di lavoratori inoccupati con più di 50 anni di età;
- d) l'assunzione di donne con più di 40 anni di età;
- e) l'assunzione di giovani fino a 29 anni di età;
- f) l'assunzione di appartenenti alle liste di cui alla legge 68/99;

9



h) in tutti i casi di assunzione a tempo determinato di soggetti che abbiano già avuto rapporti di lavoro a termine con il medesimo datore di lavoro per un periodo non superiore a dodici mesi e comunque detto secondo contratto in ogni caso non deve risultare superiore a ulteriori dodici mesi;
i) tutte quelle individuate dai contratti collettivi anche aziendali stipulati dalle OO.SS. dei lavoratori e dei Datori di lavoro firmatari del presente contratto.

Le ipotesi dalla lettera a) alla lettera f) potranno riguardare anche soggetti che abbiano precedentemente sottoscritto contratti di lavoro con il medesimo datore di lavoro.

b) Deroga agli intervalli temporali nella successione dei contratti

Le parti concordano in applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 7 comma 1 lettera c) punto 3) della legge 99 del 2013 l'assenza di intervalli temporali nella successione di contratti a termine nelle seguenti ipotesi:

- avvio di una nuova attività che deve essere riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, o di una attività produttiva aziendale o di servizio, con una durata non superiore a 14 mesi. Per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218, tale periodo è esteso a 18 mesi. Le parti nazionali stipulanti il presente contratto si riservano di incrementare i periodi di cui sopra in relazione a esigenze specifiche di singoli comparti merceologici;
- lancio di un prodotto o di un servizio innovativo: il quale non deve essere mai stato prodotto o fornito in azienda e deve presentare i caratteri di sperimentazione. La durata di sperimentazione non può superare i 14 mesi dall'inizio della produzione del prodotto o della prestazione del servizio;
- tutte le ipotesi di cui alla lettera a) relativa alla acausalità;
- in tutte le ipotesi regolamentate da eventuali accordi collettivi anche aziendali stipulati dalle OOSS dei lavoratori e dei datori di lavoro riconducibili ai firmatari del presente contratto

c) Derogabilità al limite temporale dei 36 mesi

In relazione alla peculiarità del settore ed in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione nazionale previsto dall'art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001 (così come modificato dalla L. 247/2007, dalla L. 92/2012 e dal D.L. 76/2013), oltre alle attività stagionali previste dal D.P.R. 1525/1963, le attività alle quali non si applica il limite temporale di 36 mesi, di cui al comma 4-bis dell'art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001, ai sensi e per gli effetti di cui al comma 4-ter del medesimo articolo, sono le seguenti:

- a. attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane e estere;
- b. allestimento stands fieristici, show-room;
- c. attività connesse a corners ed esposizioni;
- d. attività che comportano l'impiego temporaneo di professionalità già acquisite (anche in virtù di precedenti rapporti avuti con la medesima azienda) difficilmente reperibili in tempi stretti;

In attuazione del rinvio previsto dall'art. 5, comma 4-bis, terzo periodo, del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla legge n. 247/2007, la durata massima dell'ulteriore successivo contratto a termine – da stipularsi in deroga al limite temporale massimo di 36 mesi di cui all'art. 5, comma 4-bis, primo periodo, della citata legge – è pari ad un periodo non superiore a 8 mesi. La stipula di tale ulteriore successivo contratto a termine in deroga assistita avverrà presso la Direzione territoriale del Lavoro competente per territorio e con l'assistenza di una rappresentante sindacale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali. Il diritto di precedenza di cui ai commi 4-quater e 4-quinquies può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro rispettivamente sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Ad eccezione dei rapporti puramente occasionali, di durata fino a 12 giorni, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta direttamente o indirettamente da un atto scritto (ad esempio la lettera di assunzione) in cui siano specificate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

Copia di tale atto deve essere consegnata al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

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

Inoltre gli stessi lavoratori potranno avere accesso a progetti formativi di cui all'art. 46 del presente contratto.

B) Contratto di somministrazione

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentita nelle circostanze e con le modalità fissate dalle leggi vigenti integrate dalla regolamentazione del presente articolo.

In particolare, ferme restando tutte le possibilità previste dai vari istituti contrattuali in materia di flessibilità della prestazione, la somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.

La somministrazione di lavoro a tempo determinato, esente da motivazioni, è ammessa nei casi previsti dalla legge e nelle ulteriori ipotesi previste dagli accordi aziendali stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria d'intesa con le strutture territoriali delle parti stipulanti il presente contratto, per ciascun anno solare, non superiore a quello corrispondente ai lavoratori somministrati successivamente assunti con contratto a tempo indeterminato nei tre anni solari precedenti (ex art. 20, comma 5-quater, del D.Lgs. 10.09.2003 n. 276, come modificato dai successivi interventi legislativi).

E' comunque consentita la somministrazione di lavoro a tempo determinato esente da motivazioni per almeno tre lavoratori in ciascun anno solare qualora l'azienda occupi lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato in numero almeno pari al doppio dei suddetti lavoratori in somministrazione.

La somministrazione di lavoro a tempo determinato esente da motivazioni è inoltre ammessa per l'utilizzo di soggetti che possono accedere al collocamento obbligatorio di soggetti condannati ammessi al regime di semilibertà nonché di soggetti in via di dimissioni o dimessi dagli istituti di pena.

Le parti convengono, altresì, di rinviare alla contrattazione aziendale l'eventuale definizione di ipotesi per le quali è possibile il ricorso al contratto in esame senza l'indicazione della causale che giustifica l'apposizione del termine, giusto quanto previsto dall'art. 1, comma 1-bis, secondo periodo del D.Lgs. 368/2001, come modificato dalla legge 28.06.2012, n. 92.

Nei casi di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro, la durata dei contratti potrà comprendere periodi di affiancamento per il passaggio delle consegne per un periodo massimo di 3 mesi.

L'azienda, a fronte della necessità di inserire personale con contratto di somministrazione di lavoro, si atterrà alle disposizioni di cui all'art. 24, comma 4 del d.lgs 276/2003.

Clausola di salvaguardia

Per quanto non espressamente normato dal presente CCNL, in materia di contratti a termine e somministrazione, le parti rimandano alla normativa vigente.

Le parti si danno reciprocamente atto che laddove dovessero intervenire modifiche al quadro legislativo di riferimento del presente articolo, previa verifica delle compatibilità e coerenze con il dettato contrattuale, procederanno ad una eventuale armonizzazione.

Art. 33 Bis - Elemento perequativo

A valere dal 1 giugno 2010 verrà erogato un elemento perequativo pari a € 8 lordi mensili per dodici mensilità.

A valere dal 1 novembre 2013 l'elemento perequativo sarà pari a 13,00 €.

Hanno diritto al suddetto elemento i lavoratori dipendenti da aziende prive di contrattazione di secondo livello e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi, in aggiunta a quanto spettante per il CCNL, pari o superiori a detto elemento e fino a concorrenza dello stesso.

Gli importi suddetti sono considerati onnicomprensivi di tutti gli istituti contrattuali c/o di legge diretti e indiretti in quanto le parti ne hanno tenuto conto in sede di quantificazione.

Inoltre gli importi suddetti sono, ai sensi della L. 297/82 e ai sensi dell'art 48 del presente CCNL esclusi dagli elementi utili al calcolo del trattamento di fine rapporto.

Art. 41 (Tutela delle categorie dello svantaggio sociale - Lavoratori tossicodipendenti-Giocatori d'azzardo patologici)

Le parti, nella condivisa valutazione dell'opportunità di interventi di legge nei confronti delle categorie socialmente svantaggiate, si danno atto della necessità di un'efficace applicazione delle norme di tutela esistenti e delle disposizioni che saranno introdotte nell'ordinamento giuridico interno per l'attuazione di direttive comunitarie in materia.

Le parti, in particolare, impegnano le aziende a prendere in considerazione con la maggiore attenzione, compatibilmente con le proprie possibilità tecnico-organizzative, il problema dell'inserimento nelle proprie strutture dei disabili riconosciuti invalidi civili ai sensi di legge in funzione della capacità lavorativa degli stessi, tenendo conto anche delle risultanze degli esami svolti a livello nazionale secondo quanto previsto dall'art. 1 della Parte prima.

Le parti stipulanti, preso atto che nel settore legno-arredamento si registra un progressivo aumento dei lavoratori extracomunitari, demandano alle aziende eventuali soluzioni organizzative che consentano di contemperare le esigenze familiari dei singoli con le necessità produttive delle imprese, avendo riguardo alle norme in materia di lavoratori immigrati.

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle Unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni. I lavoratori di cui viene accertato lo stato di ludopatia, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle Unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a due anni.

L'assenza di lungo periodo per il trattamento terapeutico-riabilitativo è considerata, ai fini normativi, economici e previdenziali, aspettativa non retribuita.

I lavoratori, familiari di un tossicodipendente o di un ludopatico, possono a loro volta essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo e, qualora il servizio sanitario nazionale ne attesti la necessità.

Le aziende considereranno con la maggiore attenzione, compatibilmente con le proprie possibilità tecnico-organizzative, il problema dell'iscrizione nelle proprie strutture dei portatori di handicap riconosciuti invalidi ai sensi delle leggi nn. 482/1968, 104/1992 e 68/1999 in funzione delle capacità lavorative degli stessi.

Art. 53 Previdenza complementare – ARCO

A valere dal 01.01.2005, la contribuzione ad ARCO sarà calcolata sulla retribuzione mensile corrente ordinaria (paga base, ex indennità di contingenza, cdr, aumenti periodici di anzianità, eventuali superminimi individuali, importi in misura fissa aziendale).

Con decorrenza dal 01.01.2009 la contribuzione ad ARCO sarà calcolata sulla retribuzione utile per il calcolo del tfr; le aliquote contributive paritetiche a carico dell'azienda e del lavoratore vengono fissate, con medesima decorrenza, nella misura del 1,20%.

Con decorrenza dal 01.11.2013 le aliquote contributive paritetiche a carico dell'azienda e del lavoratore vengono fissate, nella misura del 1,30%.

Con decorrenza dal 01.01.2014 le aliquote a carico dell'azienda saranno dello 1,40%, rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti.

Con decorrenza dal 01.01.2015 le aliquote a carico dell'azienda saranno dello 1,60%, rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti.

Con decorrenza dal 01.01.2016 le aliquote a carico dell'azienda saranno dello 1,80%, rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti.

La contribuzione assorbirà, fino a concorrenza, eventuali contribuzioni derivanti da accordi territoriali c/o aziendali.

Permessi

I componenti dell'assemblea di Arco potranno disporre annualmente di 8 ore di permessi retribuiti per la partecipazione alle assemblee.

Le aziende esporranno nella bacheca aziendale le comunicazioni del Fondo ai lavoratori.

Articolo 54 Assistenza Sanitaria Integrativa

Le parti concordano che il Fondo individuato per la Sanità integrativa è ALTEA fondo intersettoriale costituito fra Fencal Uil, Filea Cisl e Filea Cgil.

Le parti impegnano gli Organi dirigenti di Altea e di Arco a verificare, nel caso in cui il Fondo Previdenziale Arco venisse abilitato a svolgere anche la funzione di Fondo Sanitario, l'unificazione dei due Enti.

Nel frattempo le Parti impegnano gli Organi dirigenti di Altea e di Arco a integrare, nel pieno e completo rispetto nella normativa vigente, le attività, l'organizzazione e le strutture dei due Fondi per realizzare economie di scala.

La contribuzione per gli iscritti al fondo Altea sarà di €10 mensili a lavoratore per 12 mensilità a carico delle aziende. La contribuzione decorrerà dal 1° agosto 2014.

Lo statuto e il regolamento del Fondo Altea definiranno i metodi e i criteri necessari.

La contribuzione assorbirà, fino a concorrenza, eventuali contribuzioni derivanti da accordi territoriali c/o aziendali.

Art. 55 Tutela della dignità personale dei lavoratori

In attesa della normativa di riferimento, che individui la definizione di mobbing e molestie sessuali, le parti riconfermano che sul luogo di lavoro dovrà essere assicurato il rispetto della dignità della persona in ogni suo aspetto, compreso quanto attinente alla sfera sessuale e dovrà essere prevenuto

ogni comportamento improprio, compiuto attraverso atti, parole, gesti, scritti che arrecano offesa alla personalità e all'integrità psico-fisica del lavoratore.

In particolare dovranno evitarsi comportamenti discriminatori che determinino una situazione di disagio della persona cui si sono rivolti, anche in riferimento alle conseguenze sulle condizioni di lavoro.

Le parti al fine di contrastare l'insorgere di tali situazioni le parti convengono di costituire una commissione paritetica con il compito di elaborare i codici di condotta. La Commissione si riunirà entro il 30 maggio 2014 per concludere i lavori entro il mese di maggio.

In attesa che la commissione elabori i codici di condotta, che saranno sottoposti alle parti sociali per la loro ratifica, in caso di molestie sessuali e/o mobbing sul luogo di lavoro, la RSU o le OO.SS. e la Direzione Aziendale opereranno di ripristinare le normali condizioni lavorative garantendo la massima riservatezza alle persone coinvolte.

Malattia o infortunio non sul lavoro (art.70 operai, art. 90 intermedi, art. 107 impiegati)

....(omissis)

A) Denuncia.

L'assenza in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro deve essere comunicata dall'operaio alla Direzione dell'azienda entro quattro ore dall'inizio dell'orario di lavoro, nel primo giorno di assenza salvo casi di giustificato e comprovato impedimento.(n.d.r.: invariato)

Entro i due giorni successivi dall'inizio della malattia, il lavoratore è tenuto a comunicare all'azienda a mezzo telefax, email o sms, il numero di protocollo identificativo del certificato elettronico di malattia. Ai sensi della vigente normativa, nelle ipotesi residuali di rilascio del certificato di malattia in forma cartacea, il lavoratore è tenuto entro i due giorni successivi dall'inizio dell'assenza ad inviare al datore il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non sul lavoro.

In mancanza di una delle suddette comunicazioni, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

.....(Omissis)

B) Conservazione del posto: terapie salvavita.

In caso di assenze determinate da patologie gravi accertate, quali le patologie tumorali e leucemiche, che richiedono terapie salvavita, il lavoratore ha diritto di poter fruire di una aspettativa per un periodo massimo di 365 giorni di calendario, senza oneri diretti e indiretti a carico dell'azienda. Le patologie e le relative terapie dovranno essere periodicamente documentate da specialisti appartenenti al Servizio Sanitario nazionale. La richiesta di aspettativa deve essere presentata in forma scritta dal lavoratore almeno tre mesi prima della scadenza del periodo di conservazione del posto.

Articoli 139-144 Il 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 portano 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 qualificazione 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 c.c.n.l. per il livello di inquadramento cui tende l'apprendistato.

Inquadramento e retribuzione

L'apprendista verrà inquadrato rispetto alla qualifica da conseguire.

Il trattamento economico durante l'apprendistato è determinato dalle seguenti percentuali:

primi 12 mesi 65%

Successivi 12 mesi 70 %

Successivi 12 mesi 75%

Eventuali successivi 12 mesi 85%

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.

In caso di risoluzione del rapporto nel periodo di apprendistato sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva di cui agli articoli parte operai e parte impiegati del presente c.c.n.l.

Articoli 144-152. Apprendistato professionalizzante

Per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle norme di legge in vigore ed alle norme del vigente CCNL. L'apprendistato professionalizzante è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, ai sensi dell'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011, recepito dall'Accordo Interconfederale in materia del 20 aprile 2012, e al conseguimento

di una qualifica professionale a fini contrattuali. 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.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, i soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni ed eccezione dei i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, per i quali il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

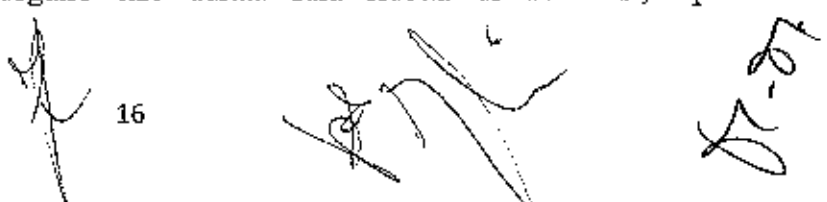
Il contratto di apprendistato professionalizzante è disciplinato in base ai seguenti principi:

- a) forma scritta del contratto, 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) apposizione di un eventuale periodo di prova pari alla durata ordinaria prevista dal contratto collettivo nazionale vigente per il livello di inquadramento iniziale;
- c) divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo;
- d) Le qualifiche conseguibili per i lavoratori operai, intermedi, impiegati e quadri sono quelle previste nelle categorie dalla AE2 alla AD3, con riferimento, per l'area dirigenziale, categorie AD3, AD2 e AD1, ai lavoratori che svolgono attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali.
- e) La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato è subordinata al rispetto dei limiti numerici di cui all'art.2, dai commi 3-bis e 3-ter dell'art. 2 del D.Lgs. n. 167/2011 dalle aziende che abbiano mantenuto in servizio almeno il 51% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei 12 mesi precedenti. A tale fine non si computano gli apprendisti che non hanno concluso il periodo di apprendistato per dimissioni, per risoluzione per giusta causa o per risoluzione del rapporto in corso o al termine di prova;
- f) possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile nel rispetto del periodo di preavviso di cui alla categoria di destinazione finale;
- g) possibilità di cumulare i periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale con quelli dell'apprendistato professionalizzante nel rispetto del limite massimo di durata prevista per l'apprendistato professionalizzante;
- h) valorizzazione dei periodi di apprendistato. I periodi di apprendistato professionalizzante o i periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale svolti, per la durata di almeno 12 mesi, presso più datori di lavoro, saranno valorizzati ai fini della durata complessiva del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori a un anno e purché si riferiscano alle stesse attività. In tal caso la durata del contratto di apprendistato sarà ridotta di sei mesi. A tal fine, nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima della scadenza del contratto, il datore di lavoro è tenuto a registrare l'esperienza di apprendistato nel libretto formativo del cittadino secondo quanto previsto dalla normativa vigente. Tale documentazione deve essere presentata dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per ottenere il riconoscimento della riduzione della durata del contratto di apprendistato;
- i) divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo in attuazione di quanto regolamentato dall'articolo 2 lettera l).

Durata del contratto, inquadramento e retribuzione

La durata minima del contratto è di 6 mesi; la durata massima del contratto è pari a 36 mesi. Per i lavoratori in possesso di titolo di studio (diploma di istruzione secondaria superiore o terziaria) inerente alla professionalità da conseguire tale durata sarà ridotta di 10 mesi, ripartiti rispettivamente in:

- 3 mesi nel primo periodo;



- 3 mesi nel secondo periodo;
- 4 mesi nel terzo periodo.

Per gli apprendisti in possesso di laurea inerente alla professionalità da acquisire in tutte le fattispecie di inquadramento, la durata dell'apprendistato sarà di 24 mesi.

Le parti si riservano la possibilità di individuare, i profili professionali equipollenti a quelli dell'artigianato per i quali la durata massima dell'apprendistato professionalizzante è fissata in cinque anni. Il livello di inquadramento di ingresso del lavoratore potrà essere inferiore di due livelli rispetto a quello di destinazione. La retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per il livello iniziale di inquadramento nel primo periodo. Nel secondo periodo, l'inquadramento sarà inferiore di un livello rispetto a quello di destinazione e la retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per tale livello. Nel terzo periodo, fermo restando l'inquadramento come disciplinato al precedente comma, la retribuzione sarà corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione.

Gli apprendisti con destinazione finale al livello AE2 secondo saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del secondo periodo di apprendistato.

La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisore 174.

Durata complessiva mesi	Primo periodo mesi	Secondo periodo mesi	Terzo periodo mesi
36	12	12	12
24	10	10	4

La durata del contratto di apprendistato è determinata nelle seguenti misure massime in relazioni alle qualifiche da conseguire:

- 36 mesi per i lavoratori con inquadramento finale nelle categorie AD3-AD2-AD1-AC5-AC4-AC3-AC2-AS4-AS3-AC1-AS2-AS1-AE4-AE3
- 24 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in categoria AE2

R. 01

Gratifica natalizia

L'azienda corrisponderà all'apprendista, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità ragguagliata a 174 ore della retribuzione globale di fatto. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'apprendista ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della gratifica natalizia quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata a questi effetti come mese intero.

Trattamento di malattia e infortunio

Per quanto riguarda il periodo di conservazione del posto e il trattamento economico per infortunio e malattia dell'apprendista non in prova, si applica quanto previsto dal vigente c.c.n.l. per operai, impiegati, intermedi e quadri con applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria in caso di malattia, invalidità e maternità.

Eventi sospensivi determinati la sospensione del contratto di apprendistato

In relazione alle previsioni di cui all'articolo 2 lettera h) del TU sull'apprendistato si prevede la possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio, maternità, cig in deroga ovvero ricorso a sospensioni dal lavoro in conseguenza di uno stato di crisi aziendale, congedi per gravi motivi di cui all'articolo 42 del D.lgs 151/2001 nel caso in cui detta sospensione comporti un'assenza dal luogo di lavoro superiore a trenta giorni.

[Handwritten mark]

[Handwritten signature]

[Handwritten mark]

[Large handwritten signature]

Formazione

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 sono quelli risultanti dagli schemi esemplificativi dei profili formativi definiti in via esemplificativa dal vigente c.c.n.l. o da altri specifici profili eventualmente presenti in azienda.

Le parti in via esemplificativa individuano le seguenti tematiche collegate alla realtà aziendale/professionale: conoscenza e dei servizi di settore e del contesto aziendale; conoscenza dell'organizzazione del lavoro in impresa e ruolo dell'apprendista nell'impresa; conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità; conoscenza e utilizzo delle tecniche e dei metodi di lavoro; conoscenza ed utilizzo degli strumenti e delle tecnologie di lavoro; conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale; conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Ai sensi dell'art.2, comma 1, lett. c) del TU, le parti si riservano di verificare la possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali.

Ore di Formazione

La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue comprensive della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, e potrà essere svolta anche on the job e in affiancamento.

La formazione professionalizzante sarà integrata, laddove esistente, dall'offerta formativa pubblica, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 4 del D.Lgs. n. 167/2011.

La formazione effettuata e la qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, saranno registrate nel libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo del cittadino, e ai sensi dell'art.2, comma 2, lett.b) D.L.76/2013, convertito in L.99/2013, in ottemperanza delle ultime indicazioni ministeriali, le Parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa utilizzando il modello standard definito nell'appendice all'A.I. del 20/4/2012, conforme agli standar minimi di cui al D.M. 10.10.2005, da depositarsi presso l'ENFEA ai fini dell'aggiornamento del libretto formativo del cittadino.

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 asseverata dall'ente bilaterale interconfederale ENFEA.

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 imprenditore.

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, e definito dall'A.I. del 20/04/2013 il percorso formativo del lavoratore in coerenza con gli

16-10

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 potrà essere assistito dalle RSU o dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori competenti per territorio.

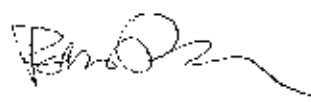

In caso di imprese multi localizzate, la formazione avviene nel rispetto della disciplina della Regione ove l'impresa ha la propria sede legale (art. 2, comma 2, lett. c) D.L.76/2013, conv. L.99/2013)

Organismi paritetici

Il servizio inerente le iniziative per lo sviluppo dell'apprendistato - "Diritto alle prestazioni della bilateralità", previsto dall'Accordo Interconfederale del 23 luglio 2012 e dalla relativa Intesa Applicativa del 28 dicembre 2012, è gestito tramite l'ENFEA che è chiamato ad operare per la raccolta dei Piani Formativi Individuali e la validazione degli stessi rispetto alla coerenza con i modelli previsti dal c.c.n.l. nonché per la formazione sia dell'apprendista che del tutor aziendale.

Letto, confermato, sottoscritto

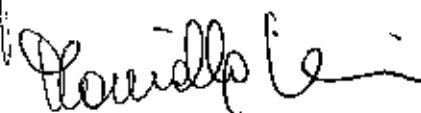
UNITAI CONFAPI



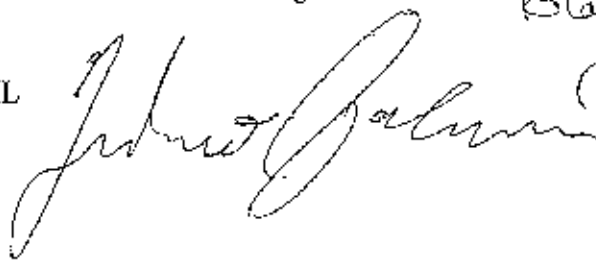
FILCA CISL



FILLEA CGIL



FeNEAL UIL



DICHIARAZIONE A VERBALE

Feneal Uil, Filca Cisl, Fillea Cgil, auspicano di pervenire, alla scadenza del contratto, ad un unico contratto nazionale del settore legno arredo

per C. Oseri
P. J. J. J.

U. C.

Roberto J. J.