

IPOTESI DI ACCORDO

Il giorno 29 novembre 2013, in Roma,

tra

Confimi Impresa Legno , Arredo e Design (di seguito denominata Confimi Impresa Legno) rappresentata dal Presidente della Categoria Domenico Bellacicco

e

la FILCA - CISL, rappresentata dal Segretario Nazionale Paolo Acciai

la FILLEA - CGIL, rappresentata dal Segretario Nazionale Marinella Meschieri

la FeNEAL - UIL, rappresentata dal Segretario Nazionale Fabrizio Pascucci e Roberto Lattanzi

Si è convenuto la presente ipotesi di accordo per la sottoscrizione del CCNL a valere per i lavoratori dipendenti dalla piccola e media industria legno, mobili, design, arredamento, sughero e forestazione.

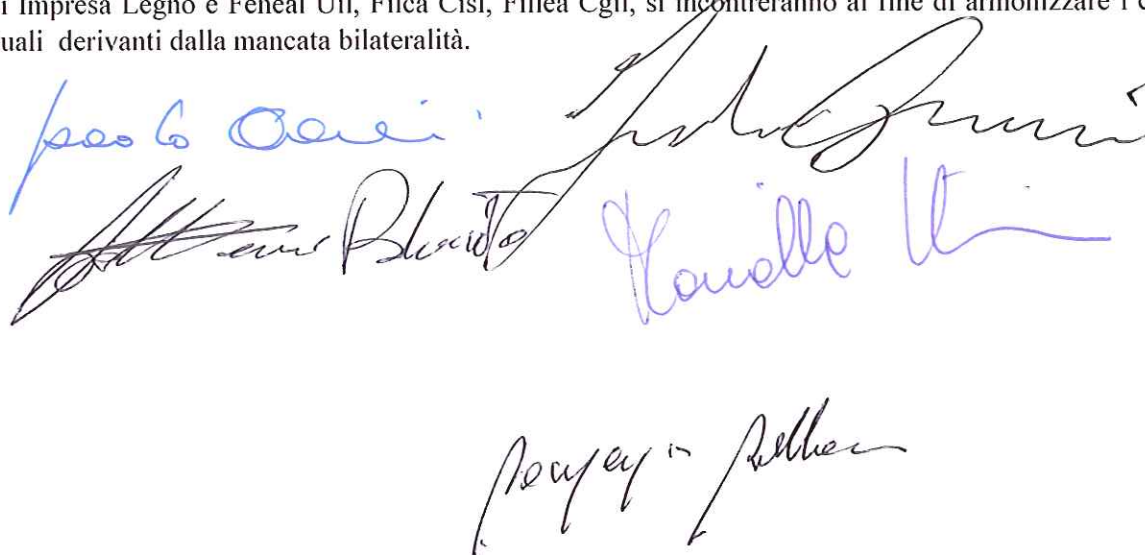
Premessa.

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 c.c.n.l. alla necessità di regolazione dei rapporti di lavoro del comparti della Pmi legno, mobili, design, arredamento, sughero e forestazione.

Viene recepito nel presente c.c.n.l. l'Accordo Interconfederale del 1 Agosto 2013 sottoscritto da Confimi e Cgil, Cisl, Uil.

Eventuali Accordi Interconfederali e/o Intese che dovessero intervenire tra le rispettive Confederazioni nazionali successivamente alla sottoscrizione del presente accordo, le Parti si incontreranno per il loro recepimento. Qualora tali accordi non fossero raggiunti, entro tre mesi dalla firma del presente c.c.n.l., Confimi Impresa Legno e Feneal Uil, Filca Cisl, Fillea Cgil, si incontreranno al fine di armonizzare i costi contrattuali derivanti dalla mancata bilateralità.



The block contains four handwritten signatures in blue ink. From top left to bottom right, they appear to be: Paolo Acciai (representing FILCA - CISL), Roberto Lattanzi (representing FeNEAL - UIL), Marinella Meschieri (representing FILLEA - CGIL), and Domenico Bellacicco (representing Confimi Impresa Legno). The signatures are written in a cursive, flowing style.

Art.....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.

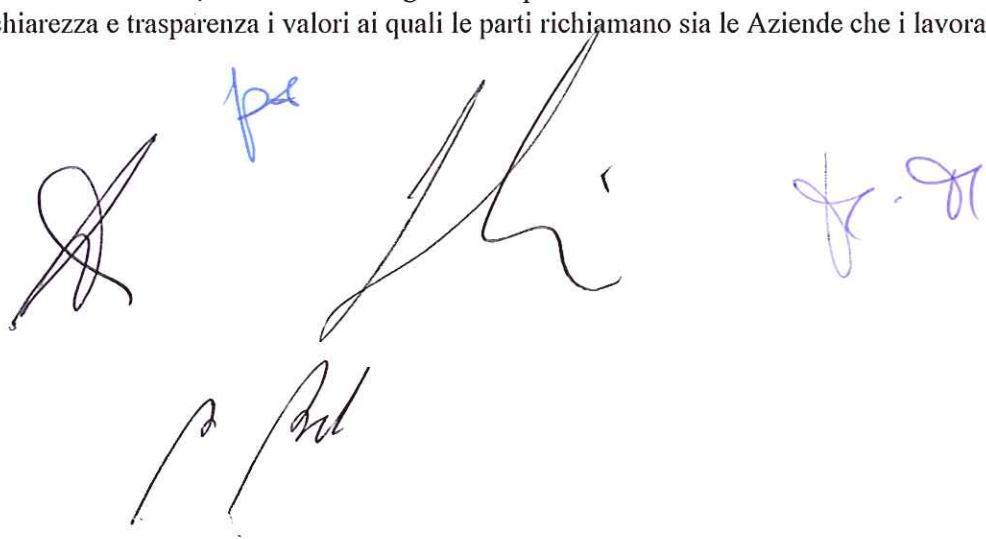
3) Viene valutato come rilevante che tutti i soggetti interessati, imprese e lavoratori, realizzino comportamenti coerenti, sia nel diritto che nei doveri, per confermare la validità di percorsi condivisi in essere e di quelli futuri, relativamente ai temi:

- 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 nonne 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 - C.P.N., 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 OIL, al fine di conseguire comportamenti eticamente rilevanti ed ha lo scopo di definire con chiarezza e trasparenza i valori ai quali le parti richiamano sia le Aziende che i lavoratori del settore.



ART..... Informazioni a livello aziendale

Le aziende che occupano nel complesso oltre 50 dipendenti, assistite dalla Confimi Impresa Legno forniranno informazioni preventive ogni semestre alla R.S.U. ed alla FILLEA, FILCA e FENEAL territoriali, nel corso di appositi incontri, dietro 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 di 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 si incontreranno di norma ogni entro il primo quadrimestre di ciascun anno solare, al fine di esaminare congiuntamente il godimento delle ferie e dei permessi retribuiti sulla base del calendario annuo.

Nell'ipotesi del verificarsi di situazioni di crisi o di ristrutturazione o riconversione ovvero riduzione dell'orario lavorato, l'azienda ne darà preventiva informazione alla R.S.U.

Le informazioni di cui sopra potranno essere fornite, se in forma scritta, tramite l'associazione territoriale di Confimi Impresa a cui aderisce l'azienda.

Le aziende con più di 50 dipendenti forniranno preventivamente alla R.S.U. e, tramite la Sezione territoriale di Confimi Impresa Legno, al Sindacato territorialmente competente, informazioni sulle operazioni di scorporo e di decentramento permanente al di fuori dello stabilimento qualora esse influiscano complessivamente sulla occupazione; in questi casi l'informazione riguarderà:

- l'articolazione per tipologie dell'attività decentrata;
- la localizzazione del decentramento;
- la consistenza quantitativa dell'attività da decentrare;
- eventuali appalti (nel comparto della nautica).

Nei contratti relativi al decentramento produttivo avente le caratteristiche di cui al comma precedente, le aziende committenti chiederanno alle aziende esecutrici di dichiarare l'osservanza delle norme contrattuali in quanto ad esse applicabili e delle leggi relative alla tutela del lavoro.



Quanto sopra non riguarda le normali operazioni di istituzione, chiusura, spostamento, ampliamento o riduzione di cantieri, poste in essere dalle aziende di installazione e di montaggio in relazione al carico di lavoro acquisito nell'ambito della loro tipica attività.

ART.....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 dall'Associazione territoriale aderente a Confimi Impresa Legno 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 di impiego con particolare riferimento a:

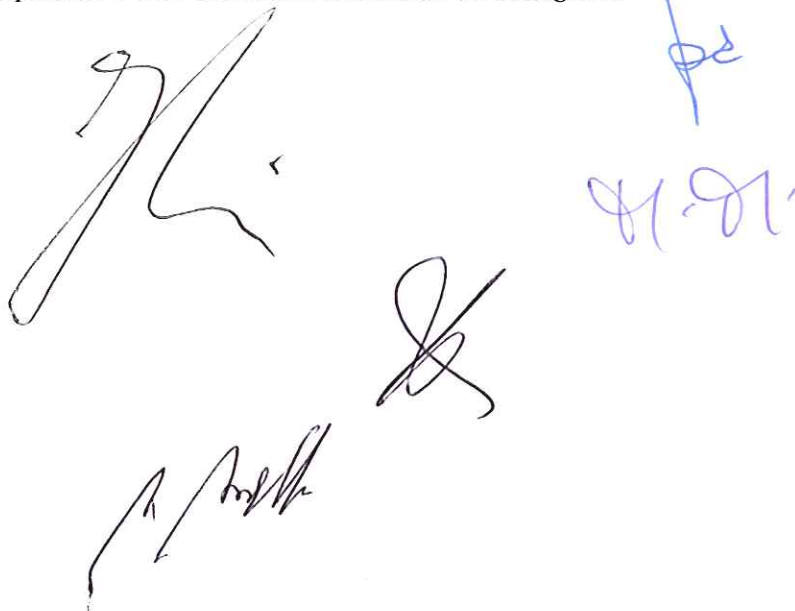
suddivisione per genere ed età anagrafica, mansioni e fattispecie contrattuale di inserimento in azienda con riguardo alla parità di genere e prevedibili sviluppi dell'organigramma in rapporto alle eventuali nuove assunzioni-

- 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.

The block contains four handwritten signatures. On the left, there is a large, stylized signature in black ink. To its right, there is a smaller signature in blue ink. Below the large signature, there is another signature in black ink. To the right of the bottom signature, there is a signature in blue ink.

Art.....Quota di servizio sindacale FeNEAL/ FILCA/FILLEA.

Le aziende comunicheranno mediante affissione nella terza settimana di dicembre 2013 ai lavoratori non iscritti alle OO.SS. stipulanti che i sindacati medesimi richiedono una quota per il servizio sindacale contrattuale pari ad euro 25,00 da trattenere sulla retribuzione del mese di dicembre 2013.

I lavoratori che non intendano versare la quota di cui sopra devono dare avviso per iscritto agli uffici dell'azienda entro il 15 gennaio 2014.

La trattenuta per la quota di servizio sindacale contrattuale non è applicabile nei confronti dei lavoratori non iscritti alle OO.SS. stipulanti che non siano presenti in azienda per qualsiasi motivo (malattia, infortunio, gravidanze e puerperio, servizio militare, aspettativa, cassa integrazione guadagni, trasferta, ecc.) nel periodo intercorrente tra la comunicazione di cui al primo comma e il 15 gennaio 2014.

Le aziende daranno tempestiva comunicazione ai rappresentanti sindacali FeNEAL FILCA FILLEA e, tramite le Associazioni Imprenditoriali, alle OO.SS. FeNEAL FILCA FILLEA territoriali, del numero delle trattenute effettuate.

Le quote per il servizio sindacale contrattuale verranno versate dalle aziende sul c/c bancario presso la Banca Nazionale del Lavoro (IBAN: IT26K0100503211000000009034) intestato a: F.L.C. Federazione Lavoratori Costruzioni c/ c.c.n.l. Legno Arredo Industria, entro il mese di gennaio 2014, specificando nel bonifico bancario la denominazione dell'azienda versante ed il luogo in cui essa svolge la sua attività.

Articolo Formazione professionale.

Con riferimento a quanto previsto dalla legislazione vigente e dall'Accordo Interconfederale del 1 agosto 2013, 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.

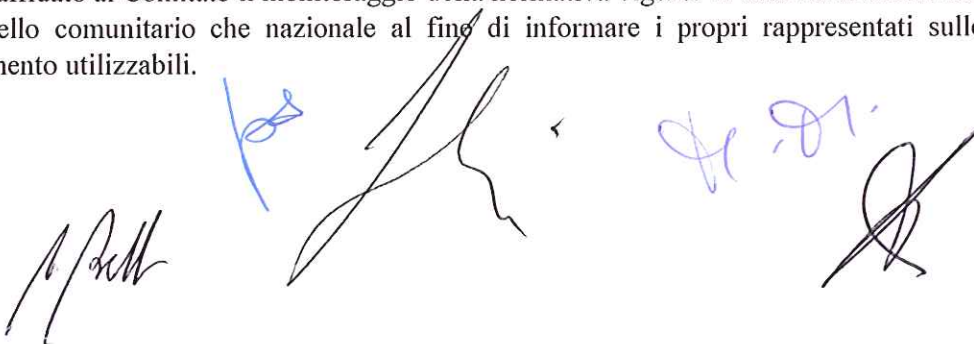
Le aziende, all'atto della partecipazione ad un bando finanziato dal fondo professionale, a cui la stessa aderisce, informeranno le R.S.U. e, su loro richiesta, si confronteranno nel merito degli interventi formativi.

Pertanto le parti convengono, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità ad esse derivanti dalle norme di legge, Accordo Interconfederale 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.

IL Comitato Paritetico Nazionale avrà il compito di instaurare ed intrattenere rapporti con il Fondo, a cui le aziende aderiscono, al fine di acquisire i dati relativi ai piani di formazione approvati.

È altresì affidato al Comitato 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. Contratto di lavoro a tempo determinato e contratto di somministrazione

L'assunzione con contratto a tempo determinato ed il ricorso al contratto di somministrazione avviene 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.

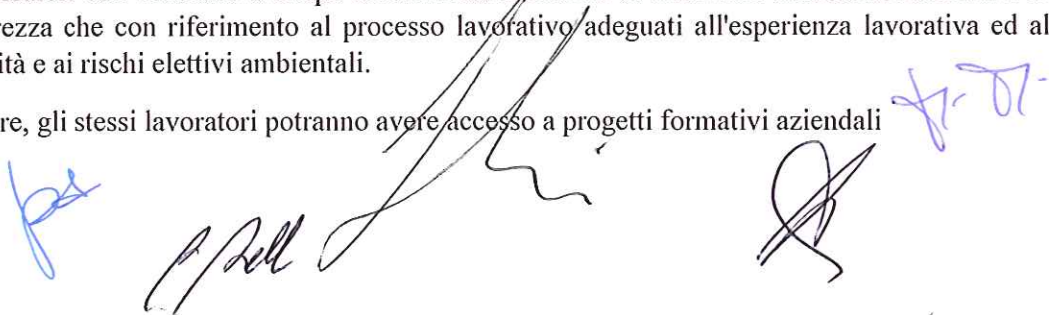
Entrambe le tipologie di contratto sono escluse dalle limitazioni numeriche di cui sopra se riferite alle seguenti ipotesi specifiche:

- 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 ancorché non presenti stabilmente in organigramma (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 di lavoro a termine

I lavoratori con contratto a tempo determinato firmano 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:

AE1 – OPERAI: 3 SETTIMANE

AE2; AE3; AS2; AS3 – OPERAI: 5 SETTIMANE

AC1; AC2; - INTERMEDI: 5 SETTIMANE

AE2; AE3; AS2; AS3; AC3; AC4; - IMPIEGATI: 8 SETTIMANE

AD1; AD2, AD3 – IMPIEGATI: 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.

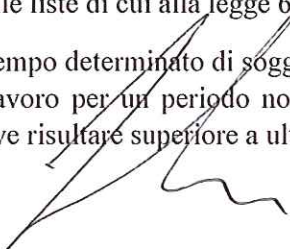
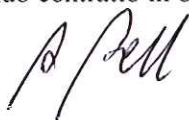
Nel caso di assunzione a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale, la durata del contratto stesso potrà essere anticipata fino a due mesi prima dell'inizio del congedo e posticipata di un mese rispetto al rientro in servizio del lavoratore sostituito per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

a) Contratti a termini acausali

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 e 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 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 :

- 1) 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;
- 2) l'assunzione di lavoratori percettori di ASPI;
- 3) l'assunzione di lavoratori inoccupati con più di 50 anni di età;
- 4) l'assunzione di donne con più di 40 anni di età;
- 5) l'assunzione di giovani fino a 29 anni di età;
- 6) l'assunzione di appartenenti alle liste di cui alla legge 68/99;
- 8) 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;



9) tutte quelle individuate dai contratti collettivi anche aziendali stipulati dalle OO.SS. dei lavoratori e dei Datori di lavoro riconducibili ai firmatari del presente contratto.

Le ipotesi dalla punto 1) al punto 6) potranno riguardare anche soggetti che abbiano precedentemente sottoscritto contratti di lavoro con l'azienda.

b) deroga agli Intervalli temporali

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 tempestivo di professionalità già acquisite (anche in virtù di precedenti rapporti avuti con la medesima azienda) difficilmente reperibili in tempi stretti;

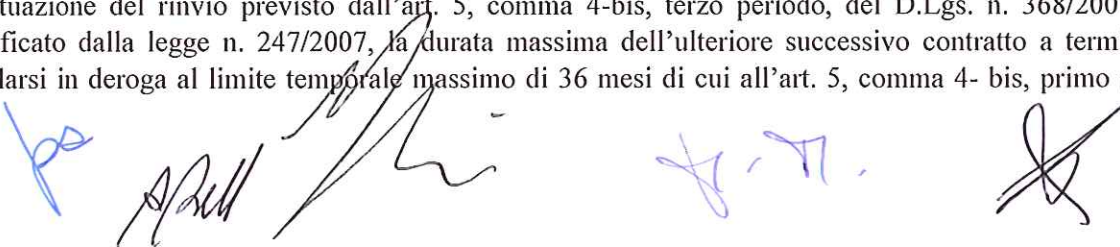
Ad eccezione dei rapporti puramente occasionali, di durata fino a 12 giorni, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta direttamente o indirettamente da un atto scritto (ad esempio la lettera di assunzione) in cui siano specificate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo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

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.

I lavoratori, che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi 12 mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Il lavoratore assunto a termine per 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 6 mesi e 3 mesi dalla cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

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 ammesse 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).

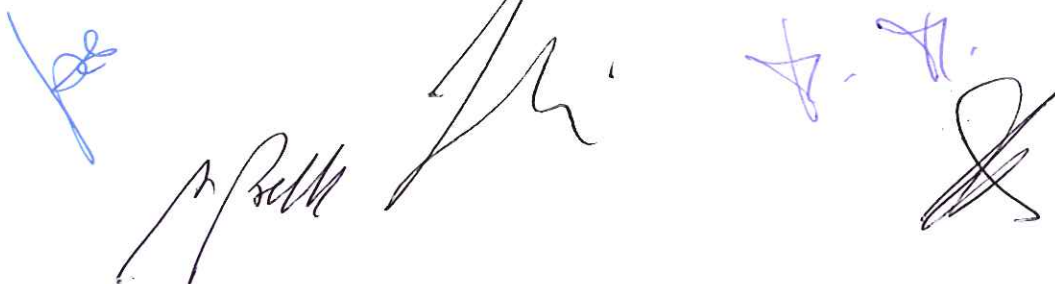
E' comunque consentita la somministrazione di lavoro a tempo determinato esente da motivazioni per almeno tre lavoratori in ciascun anno solare qualora l'azienda occupi lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato in numero almeno pari al doppio dei suddetti lavoratori in somministrazione.

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 definizioni 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. - Elemento perequativo

Fino alla data del 31 novembre 2013 verrà erogato un elemento perequativo pari a € 8 lordi mensili per dodici mensilità.

A valere dal primo dicembre 2013 l'elemento perequativo, di cui sopra, 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 omnicomprensivi di tutti gli istituti contrattuali e/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.....(Tutela delle categorie dello svantaggio sociale e lavoratori immigrati - 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, 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'inserimento 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. Previdenza complementare - ARCO

A valere dal 1.01.2005, la contribuzione ad ARCO sarà calcolata sulla retribuzione mensile corrente ordinaria (paga base, ex indennità di contingenza, edr, aumenti periodici di anzianità, eventuali superminimi individuali, importi in misura fissa aziendale).

Con decorrenza dal 1.01.2009 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 1.11.2013 le aliquote contributive paritetiche a carico dell'azienda e del lavoratore vengono fissate, nella misura del 1,30%.

Con decorrenza dal 1.01.2014 le aliquote a carico dell'azienda saranno dello 1,40%, rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti.

Con decorrenza dal 1.01.2015 le aliquote a carico dell'azienda saranno dello 1,60%, rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti.

Con decorrenza dal 1.01.2016 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 territorio e/o aziendali.

Permessi

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

Articolo Assistenza Sanitaria Integrativa

Le parti concordano che il Fondo individuato per la Sanità integrativa è ALTEA fondo intersettoriale costituito fra Feneal/Uil, Filca/Cisl e Fillea/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 euro 10,00 mensili a lavoratore per 12 mensilità, a carico delle aziende.



La contribuzione decorrerà dal 1 agosto 2014.

Lo Statuto ed il Regolamento del Fondo Altea definiranno i metodi ed i criteri necessari. La contribuzione assorbirà, fino a concorrenza, eventuali contribuzioni derivanti da accordi territoriali e/o aziendali.

Art.....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 attiene alla sfera sessuale e dovrà essere prevenuto ogni comportamento improprio, compiuto attraverso atti, parole, gesti, scritti che arrechino 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..... operai, art.intermedi, art..... 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.

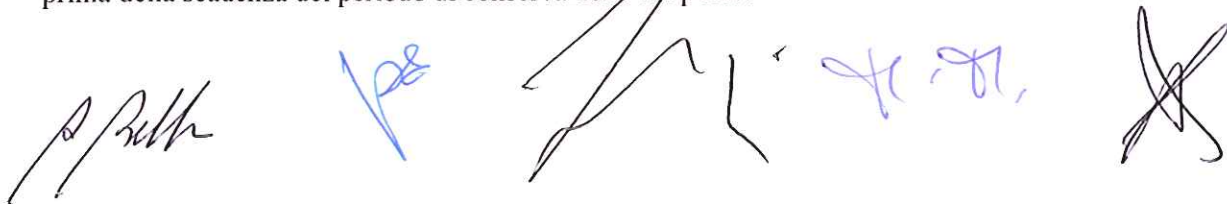
Entro i due giorni successivi dall'inizio della malattia, il lavoratore è tenuto a comunicare all'azienda a mezzo telefax, email o sms, il numero di protocollo identificativo del certificato elettronico di malattia. Ai sensi della vigente normativa, nelle ipotesi residuali di rilascio del certificato 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.



Art..... 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.

Art Apprendistato professionalizzante

Per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle norme di legge in vigore ed alle norme del vigente c.c.n.l. 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, 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 ed 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 i 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 1).

- 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	Primo periodo	Secondo periodo	Terzo periodo
mesi	mesi	mesi	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

-Gratifica natalizia-

L'azienda corrisponderà all'apprendista, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità ragguagliata a 173 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 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.

-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 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. e), 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 nel c.c.n.l., conforme agli standard minimi di cui al D.M. 10.10.2005, 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

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 c.c.n.l., 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 potrà essere assistito dalle R.S.U. 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)

Qualora la materia dovesse essere modificata e/o integrata da Accordi Interconfederali le parti procederanno alle necessarie armonizzazioni.

Art..... Bilateralità Confederale

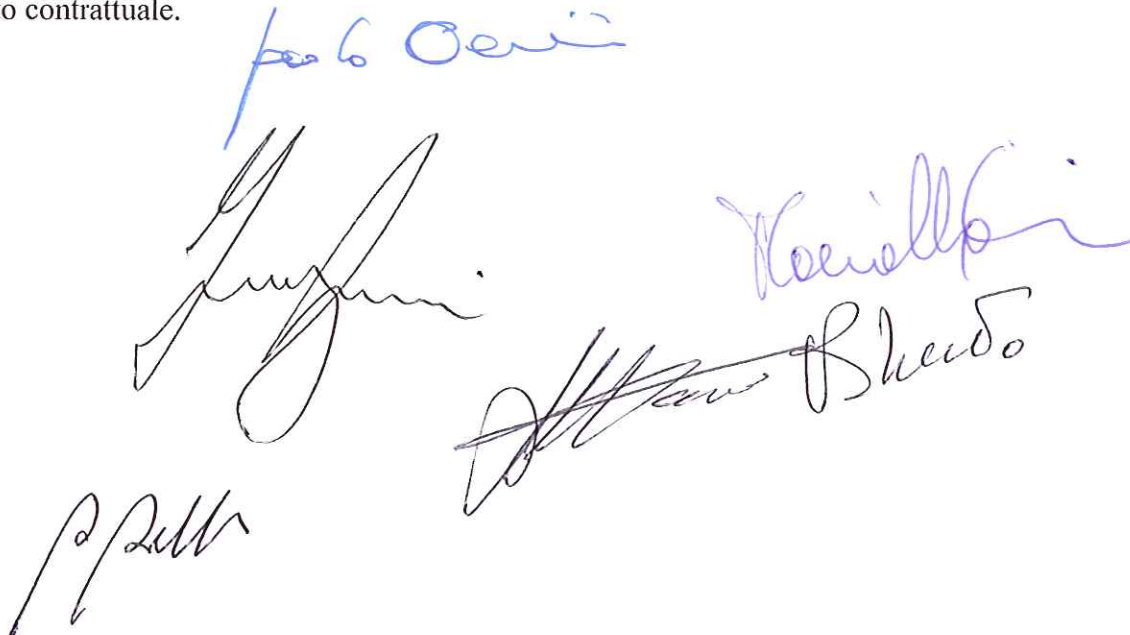
Le parti, in relazione a quanto in premessa ed a quanto convenuto nell'Accordo Interconfederale del 1 agosto 2013, convengono di incontrarsi per **il recepimento e** le opportune armonizzazioni, non appena verranno definite a livello Confederale gli accordi in materia.

Art.....Decorrenza e durata.

Il presente CCNL decorre dalla data del 1 giugno 2013 e, fatte le salve diverse decorrenze previste per specifici istituti, avrà scadenza alla data del 31 maggio 2016.

Art..... Clausola di rinvio. Stesura definitiva

Le Parti, sulla base di quanto previsto dai vigenti c.c.n.l. PMI (01/01/2008 e 01/06/2010), procederanno entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo alla stesura definitiva del testo contrattuale.



Art..... Aumenti retributivi

MINIMI CONTRATTUALI

	<i>minimi</i> 1 ott.-13	<i>minimi</i> 1/12/2013	<i>minimi</i> 1/07/2014	<i>minimi</i> 1/08/2015
AD3	1659,56	1711,16	1775,66	1844,46
AD2	1543,78	1591,78	1651,78	1715,78
AD1	1427,99	1472,39	1527,89	1587,09
AC4	1312,22	1353,02	1404,02	1458,42
AC3	1196,43	1233,63	1280,13	1329,73
AC2	1196,43	1233,63	1280,13	1329,73
AC1	1096,09	1130,17	1172,77	1218,21
AS3	1196,43	1233,63	1280,13	1329,73
AS2	1080,64	1114,24	1156,24	1201,04
AS1	1034,33	1066,49	1106,69	1149,57
AE3	976,45	1006,81	1044,76	1085,24
AE2	918,55	947,11	982,81	1020,89
AE1	771,89	795,89	825,89	857,89

I minimi sopra indicati comprendono gli incrementi sotto riportati

		<i>Incremento totale</i>	<i>1/12/2013</i>	<i>1/07/2014</i>	<i>1/08/2015</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

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, novembre, verranno corrisposti con le seguenti modalità:

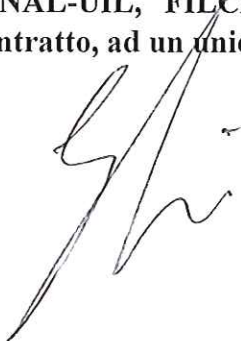
- una quota di incremento salariale con la retribuzione di dicembre 2013;
- una quota di incremento salariale con le retribuzioni di gennaio, febbraio, marzo, aprile e maggio 2014;

Categorie	Quota di incremento mensile arretrati
AD3	51,60
AD2	48,00
AD1	44,40
AC4	40,80
AC3	37,20
AC2	37,20
AC1	34,08
AS3	37,20
AS2	33,60
AS1	32,16
AE3	30,36
AE2	28,56
AE1	24,00

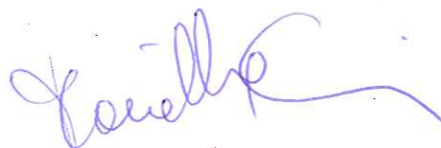
ps

DICHIARAZIONE A VERBALE DI FeNEAL, FILCA E FILLEA:

FeNAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL, auspicano di pervenire, alla scadenza del contratto, ad un unico contratto nazionale del settore legno.



ps



Pompeo Bellini

