VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 13 dicembre 2016,

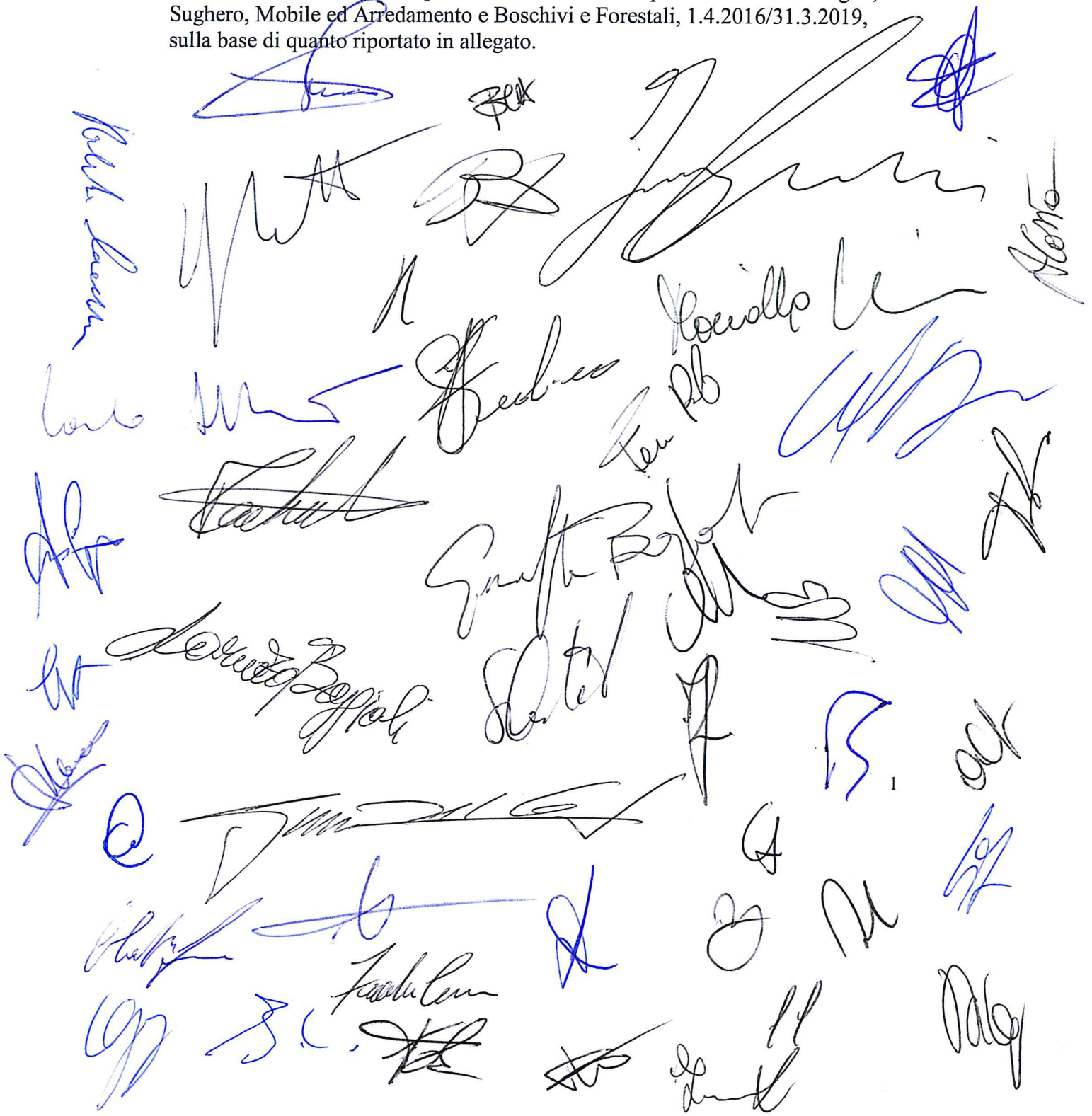
TRA

FederlegnoArredo

E

Feneal-Uil, Filca- Cisl e Fillea Cgil

è stata raggiunta l'ipotesi di accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle Aziende operanti nei settori Legno, Sughero, Mobile ed Arredamento e Boschivi e Forestali, 1.4.2016/31.3.2019, sulla base di quanto riportato in allegato.



ART. 1 punto 1.3 Decentramento, ristrutturazioni, modifiche tecnologiche, organizzative e produttive

Le direzioni delle aziende con più di 75 dipendenti informeranno, preventivamente, nel corso di un apposito incontro, le RSU e, tramite le Organizzazioni Imprenditoriali, i sindacati di categoria sulle:

- Operazioni che comportino sostanziali modifiche del sistema produttivo, che investano in modo determinante le tecnologie fino ad allora adottate e la organizzazione complessiva del lavoro o il tipo di produzione in atto;
- Operazioni di scorporo o di decentramento non temporaneo al di fuori dello stabilimento, di significative fasi dell'attività produttiva in atto qualora queste influiscano sull'occupazione;
  l'informazione comprenderà la tipologia dell'attività da decentrare e la sua localizzazione.
  Nei contratti relativi al decentramento produttivo aventi le caratteristiche di cui

sopra, le aziende committenti inseriranno una clausola relativa all'osservanza, da parte delle aziende esecutrici, della norme contrattuali del settore merceologico a cui esse appartengono e di quelle relative alla tutela del lavoro .

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

1.2 sistema di informazioni

Livello nazionale

OMISSIS

Livello aziendale e di gruppo

Di norma annualmente, le aziende ed i gruppi, intendendosi per tali l'insieme delle aziende partecipate (possesso di almeno il 26% del pacchetto azionario) articolate su piu` unita` produttive di significativa importanza nell'ambito del territorio nazionale che occupano complessivamente piu` di 150 dipendenti per i gruppi e più di 40 per le singole aziende, assistite dall'Associazione imprenditoriale nella cui area di competenza si trova la Direzione Generale dell'azienda interessata, e con l'eventuale assistenza della Federlegno Arredo, forniranno alle R.S.U., assistiti 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 ivi compreso l'utilizzo dei relativi strumenti contrattuali e/o di legge;
- 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;
- alla struttura occupazionale scomposta per sesso e classi di eta`, tipologia contrattuale nonché i livelli di salario a parità di mansione e le mansioni
- agli appalti che comportino significativi variazioni sull'assetto produttivo/aziendale
- responsabilità sociale di impresa

Nel corso di tale incontro il sindacato verra` informato delle prevedibili implicazioni degli investimenti predetti sull'occupazione e sulle condizioni ambientali ed ecologiche.
Le aziende che hanno stipulato accordi che prevedono un premio di risultato sulla base di quanto stabilito di quanto stabilito dagli accordi interconfederali in vigore, forniranno alle RSU, le informazioni necessarie per la gestione del premio.

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.



ART. 5 VERSAMENTO CONTRIBUTI SINDACALI

L'azienda provvederà alla trattenuta dei contributi sindacali ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante delega debitamente sottoscritta dal lavoratore e consegnata o fatta pervenire all'azienda dal lavoratore stesso.

Le deleghe avranno validità perenne salvo revoca che può intervenire in qualsiasi momento.

La delega conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e l'organizzazione sindacale a cui l'azienda dovrà versarlo.

Le trattenute in percentuale sulla retribuzione base o sulla normale retribuzione, saranno effettuate ogni mese, sulle relative competenze del lavoratore.

Le quote sindacali trattenute dall'azienda verranno versate mensilmente sui conti correnti bancari indicati da ciascun sindacato.



Art.6 Quota di servizio sindacale FeNEAL FILCA FILLEA

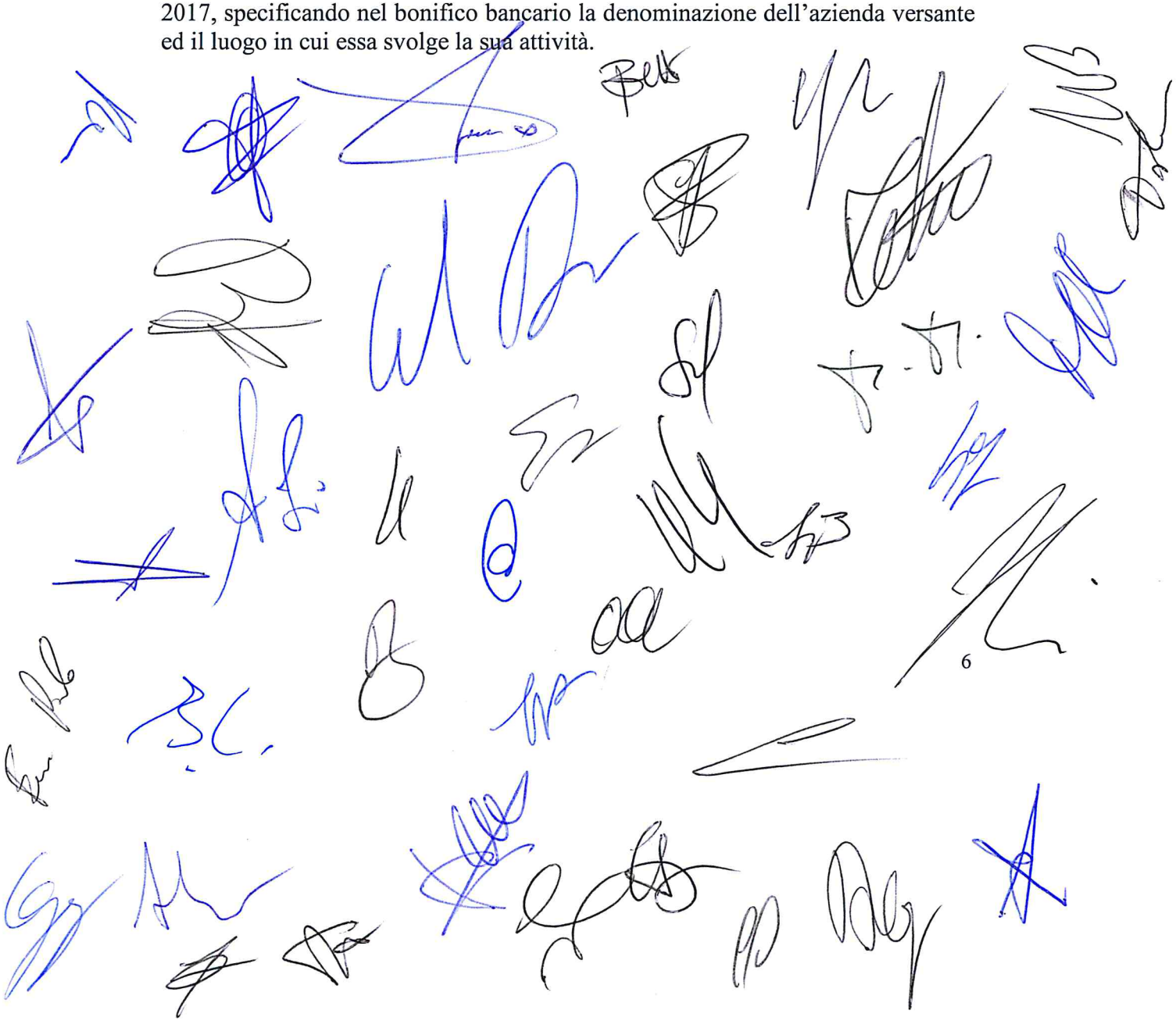
Le aziende comunicheranno mediante affissione nell'ultima settimana di marzo 2017 ai lavoratori non iscritti alle OO.SS. stipulanti , che i sindacati medesimi richiedono una quota per il servizio sindacale contrattuale pari ad EURO 25,00 da trattenere sulla retribuzione del mese di aprile 2017.

I lavoratori che non intendano versare la quota di cui sopra devono darne avviso per iscritto agli uffici dell'azienda entro il 14 aprile 2017

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, aspettativa, cassa integrazione guadagni, ecc..) nel periodo intercorrente tra la comunicazione di cui al primo comma e il 14 aprile 2017.

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 Popolare di Sondrio (IBAN: IT83F0569603200000012811X17) intestato a Federazione Lavoratori Costruzioni causale: CCNL Legno Arredo Industria, entro il mese di 19 maggio 2017, specificando nel bonifico bancario la denominazione dell'azienda versante ed il luogo in cui essa svolge la sua attività.



8.6 Formazione dei lavoratori

Le parti convengono che la realizzazione della formazione è ~~la~~ una delle condizioni fondamentali perché i lavoratori rispettino le norme di sicurezza.

Il datore di lavoro assicura che ogni lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata come stabilito dall'articolo 37 del D.Lgs.81/2008 ad integrazione di quanto previsto dall'art. 22 del D.Lgs. 626/94, con riferimento al proprio posto di lavoro e alla propria mansione.

Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a:

a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;

b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.

La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione sono definiti dall'art. 37, 2° comma del D.Lgs.81/2008.

Il datore di lavoro assicura, altresì, che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in merito ai rischi specifici previsti dalle norme di legge in materia.

La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione:

a) della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;

b) del trasferimento o cambiamento di mansioni;

c) della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

5. L'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro.

6. La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

7. I preposti ricevono a cura del datore di lavoro e in azienda, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. I contenuti della formazione di cui al precedente periodo comprendono:

a) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;

b) definizione e individuazione dei fattori di rischio;

c) valutazione dei rischi;
d) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione.

I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza devono ricevere un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico.

I lavoratori che prestino la loro opera in cantieri verrà er6gata la seguente formazione:

- 16 ore una tantum qualora operino per la prima volta in un cantiere
- 8 ore annuali di formazione aggiuntive a quelle previste dall'art. 37 del D.Lgs.81/2008 ad integrazione di quanto previsto dall'art. 22 del D.Lgs. 626/94. Le suddette ore dovranno essere specificatamente dedicate alla sicurezza in cantiere.

Le ore verranno effettuate da istituti di formazione accreditati dalle Regioni e dalle Province autonome di Trento e Bolzano.

ART. 7 BIS BENESSERE ORGANIZZATIVO

La prevenzione è una azione che, volendo mantenere le condizioni ottimali di salute del personale e di rispetto delle persone, nel contempo opera per aumentare la coesione e la produttività presente in azienda.

Per ottenere entrambi gli obiettivi, le parti concordano di intraprendere azioni al fine di contrastare rischi alla salute, promuovendo il benessere organizzativo aziendale, poiché tutte le lavoratrici e i lavoratori, hanno diritto ad un ambiente sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali, su un piano di uguaglianza, reciproca correttezza e rispetto.

Sia le imprese, sia i lavoratori e le lavoratrici, hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali,basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Tutto ciò può essere realizzato, attraverso sia i codici di comportamento previsti dal vigente CCNL, sia dall'analisi delle condizioni fisiche e psicologiche sostenute dai lavoratori nonché della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Al fine rimuovere eventuali ostacoli, è opportuno porre sotto osservazione le condizioni di lavoro, così da preservare l'azienda da simili evenienze.



ART. 19 orario normale di lavoro in regime di flessibilità

Premessa

Le parti riconoscono che le aziende, in uno o piu` periodi dell'anno o dell'esercizio produttivo, possono avere esigenze connesse a fluttuazioni di mercato e/o a caratteristiche di stagionalita` della domanda.

Inoltre, le nuove normative sugli ammortizzatori sociali rendono necessaria una migliore gestione degli orari di lavoro che tengano conto dei "picchi" e "flessi" produttivi, anche al fine di ridurre al minimo il loro utilizzo.

Le parti convengono che l'orario di lavoro in regime di flessibilità debba essere utilizzato al meglio e prioritariamente rispetto agli altri istituti che regolano la prestazione lavorativa, tenuto conto delle necessità produttive ed organizzative delle aziende.

Qualora vengano attivati programmi di flessibilità, il ricorso al lavoro straordinario, per gli stessi soggetti, sarà possibile solo una volta raggiunto il tetto massimo di orario in regime di flessibilità.

Regime di flessibilità

Le aziende potranno disporre orari settimanali di lavoro in regime di flessibilita` per anno solare, per tutta l'unita` produttiva o per singoli reparti consistenti nel prolungamento o nella riduzione del normale orario settimanale di lavoro, nei periodi di maggiore/minore intensita` produttiva ai quali corrisponderanno equivalenti riposi di conguaglio o recuperi di prestazione nei periodi di minore/maggiore intensità produttiva. In tal caso l'orario normale di lavoro sarà articolato prevedendo settimane con prestazioni lavorative superiori all'orario contrattuale e settimane con prestazioni lavorative inferiori all'orario contrattuale.

L'azienda dispone di quattro livelli all'anno di superamento dell'orario ordinario di lavoro così articolati

1° livello: sino a 45 ore annuali

2° livello: da 46 a 80 ore annuali

3° livello: da 81 a 96 ore annuali

4° livello: da 97 a 112 ore annuali

Le relative maggiorazioni della retribuzione oraria sono:

1° livello 14 %

2° livello 16 %

3° livello 18 %

4° livello 20 %

Al fine dell'attivazione degli orari settimanali di lavoro in regime di flessibilita` le aziende daranno alle R.S.U. comunicazione preventiva, nel corso di un apposito incontro, delle esigenze di effettuazione della flessibilità sia a salire che a scendere rispetto al normale orario. In tale incontro verrà inoltre definito congiuntamente il programma e le modalità con cui si prevede di effettuare i riposi compensativi o i recuperi di prestazione tenuto conto delle esigenze tecnico/produttive delle aziende.

Nell'ambito dell'utilizzo delle ore di flessibilità, i lavoratori percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione.

Nel caso in cui non si verificasse la compensazione in minor orario entro 12 mesi dalla scadenza dell'anno solare in cui si sono effettuati gli orari in regime di flessibilità, le ore lavorate saranno retribuite con la maggiorazione dello straordinario relativo al periodo di effettuazione, detraendo la maggiorazione già

erogata, quale quota anticipata.

Le ore di recupero della maggior prestazione, se non recuperate entro i termini del comma precedente, potranno, a richiesta del lavoratore, essere accantonate in banca ore compatibilmente alle esigenze tecnico/produttive dell'azienda.

Su richiesta, l'azienda fornirà alle RSU o, in mancanza, alle OOSS un rendiconto delle prestazioni suddivise in 4 livelli e sull'andamento degli orari a recupero a salire o scendere ed dell'eventuale utilizzo delle ore a gestione individuale.,

Nel caso di ricorso a trattamenti di ammortizzatori sociali o per prevenire gli stessi, come previsto dalle norme, potranno essere utilizzati anche in forma collettiva, , prima o alternativamente al ricorso agli ammortizzatori, le ore accantonate e non utilizzate in banca ore. In tal caso le aziende informeranno preventivamente le RSU o le Organizzazioni Territoriali

I lavoratori non potranno rifiutare i programmi di flessibilità come sopra definiti, se non per giustificati e comprovati motivi di impedimento.

Considerata l'importanza per le aziende di poter gestire nel modo più flessibile l'organizzazione e gli orari di lavoro per corrispondere a precise esigenze produttive e di mercato, le parti convengono sull'opportunità di demandare, a intese a livello aziendale con l'eventuale partecipazione delle organizzazioni territoriali, la sperimentazione di orari di lavoro in regime di flessibilità oltre le 112 ore sopra previste, nel limite della legislazione vigente.

Nota a Verbale

Nel caso in cui, nell'applicazione di quanto previsto dal regime di flessibilità sorgessero controversie interpretative le parti interessate ricorreranno alle parti stipulanti il presente contratto. Le parti stipulanti interverranno nel termine di 7 giorni.

Art. 25 Banca ore

E' istituita una Banca Ore Individuale operante dall'1/1/2000.

- Le ore a fronte delle ex festività, non godute;
- i permessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione riferiti alle riduzioni di orario previste dal CCNL ;
- eventuali ore di prestazioni straordinarie (riposo compensativo) fermo restando il pagamento della percentuale di maggiorazione di competenza, prevista per le ore straordinarie nel caso in cui il lavoratore, non intenda percepire la relativa retribuzione;
- le ore derivanti da mancati recuperi di flessibilità come da art. 19.

I permessi confluiti nella Banca Ore Individuale saranno fruiti, a gruppi di 4 ore o 8 ore, da parte del lavoratore, previo preavviso di tre giorni lavorativi. L'azienda, provvederà ad accordare la richiesta per un massimo del 5% compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative dell'azienda.

Al 31/12 di ogni anno, il lavoratore potrà richiedere il pagamento delle ore accantonate o parte di esse. Le ore non retribuite resteranno accantonate sul conto individuale e segnalate sul cedolino paga a far data dal mese di gennaio del nuovo anno solare.

Al 31 dicembre del suddetto nuovo anno solare, le eventuali ore che risultassero ancora accantonate, verranno retribuite con la retribuzione in atto in quel momento.

In caso di ricorso a procedimenti di CIG o di CIGS, l'azienda, per i soli lavoratori interessati dal provvedimento, farà fruire collettivamente le ore accantonate, previa adeguata informazione sulle normative vigenti a tale titolo.

Art. 30 Contratto di lavoro a tempo determinato e contratto di somministrazione

L'assunzione con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge integrate dalla regolamentazione del presente articolo.
Ai fini del computo del periodo massimo dei 36 mesi di lavoro, sono considerati complessivamente i periodi effettuati con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione a tempo determinato. Qualora, il limite dei trentasei mesi sia superato per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di tale superamento, salvo la proroga prevista per i contratti a tempo determinato di cui al punto A) alinea 12.

Le aziende, annualmente, entro il mese di giugno informeranno, nel corso di un apposito incontro, le RSU o le OO.SS. territoriali, sull'andamento dei contratti a tempo determinato e di somministrazione in essere.

A) Contratto a tempo determinato

In applicazione di quanto previsto dall'art. 23 d. lgs. n. 81/2015, il numero dei lavoratori che possono essere occupati con contratto a tempo determinato non potrà superare il 20% calcolato su base semestrale, dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'unita` produttiva.

Le frazioni sono arrotondabili all'unità superiore.

Nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 5 (aziende da 0 a 5 dipendenti) resta ferma la possibilità di utilizzare fino a 2 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 con le RSU o in loro assenza con le rappresentanze territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, possono essere elevate le percentuali di lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e possono essere individuate altre fattispecie di esclusione dalla limitazione percentuale sopraindicata.

Inoltre sono escluse dalle percentuali sopraindicate le assunzioni a tempo determinato per:

- attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere;
- allestimento di stands fieristici, show-room;
- attività connesse a corners ed esposizioni;
- 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;
- 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 unità produttiva aziendale o di servizio, con una durata non superiore a 12 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.
- 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 o prova. La durata di sperimentazione o prova non può superare i 12 mesi dall'inizio della produzione del prodotto o della prestazione del servizio.

Con accordo con le RSU o in loro assenza con le rappresentanze territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, si potrà prolungare il periodo di 12 mesi.

Ad eccezione dei rapporti puramente occasionali, di durata non superiore 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.

Ai sensi dell'articolo 19 del d.lgs. n. 81/2015, la durata massima dell'ulteriore successivo contratto a termine - da stipularsi in deroga al limite temporale massimo di 36 mesi - è pari ad un periodo non superiore a 12 mesi. La stipula di tale ulteriore successivo contratto a termine avverrà presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente per Territorio.e con l'assistenza di un rappresentante sindacale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.

In relazione alla peculiarità del settore ed in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione collettiva prevista dall'art. 19, II comma, d. lgs. n. 81/2015, oltre alle attività stagionali previste dal D.P.R. 1525/1963, le attività alle quali non si applica il limite temporale di 36 mesi sono le seguenti:

a) attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere;
b) allestimento di 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 sul mercato previo accordo con le RSU o in assenza delle RSU, con le OO.SS. territoriali per la verifica delle citate condizioni

Le parti intendono disciplinare le fattispecie per le quali non trovano applicazione gli intervalli temporali in caso di riassunzione con contratto a termine dello stesso lavoratore ai sensi dell'art. 21 D.lgs n. 81/2015.

I termini di interruzione previsti dalla legge non trovano applicazione nelle seguenti fattispecie:

A) l'assunzione a termine avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato:

1) dall'avvio di una nuova attivita 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 unità produttiva aziendale o di servizio, con una durata non superiore a 12 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.

2) dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; questo 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;

B) In ogni altro caso/ipotesi individuata dai contratti collettivi di cui all'art. 51, d. lgs. n. 81/2015.

Il lavoratore che, nell'esecuzione di almeno due 'contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo complessivo superiore a 9 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 diritto di precedenza scatta anche per i lavoratori che con un unico contratto a tempo determinato, superino i nove mesi di prestazione continuativa.

Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al Capo III del decreto legislativo n. 151 del 2001, e successive modificazioni, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui al comma 1. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, alle stesse condizioni di cui al comma 1, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

Il lavoratore assunto a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a tempo determinato da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali.

Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 19, comma 4, e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui ai commi 1 e 2, ed entro tre mesi nel caso di cui al comma 3. Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del

contratto.

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, AE4,AS2, AS4, AC3, AC4	8 SETTIMANE
	AC5, 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.

Il periodo di comporto ed il trattamento economico a carico dell'azienda in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro, e salvo anticipata scadenza del termine apposto al contratto, sono complessivamente pari a un terzo della durata del contratto a termine con un minimo di 30 giorni e con un massimo corrispondente a quello previsto per i lavoratori a tempo indeterminato; 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 comporto.

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

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.

C) Contratto di somministrazione

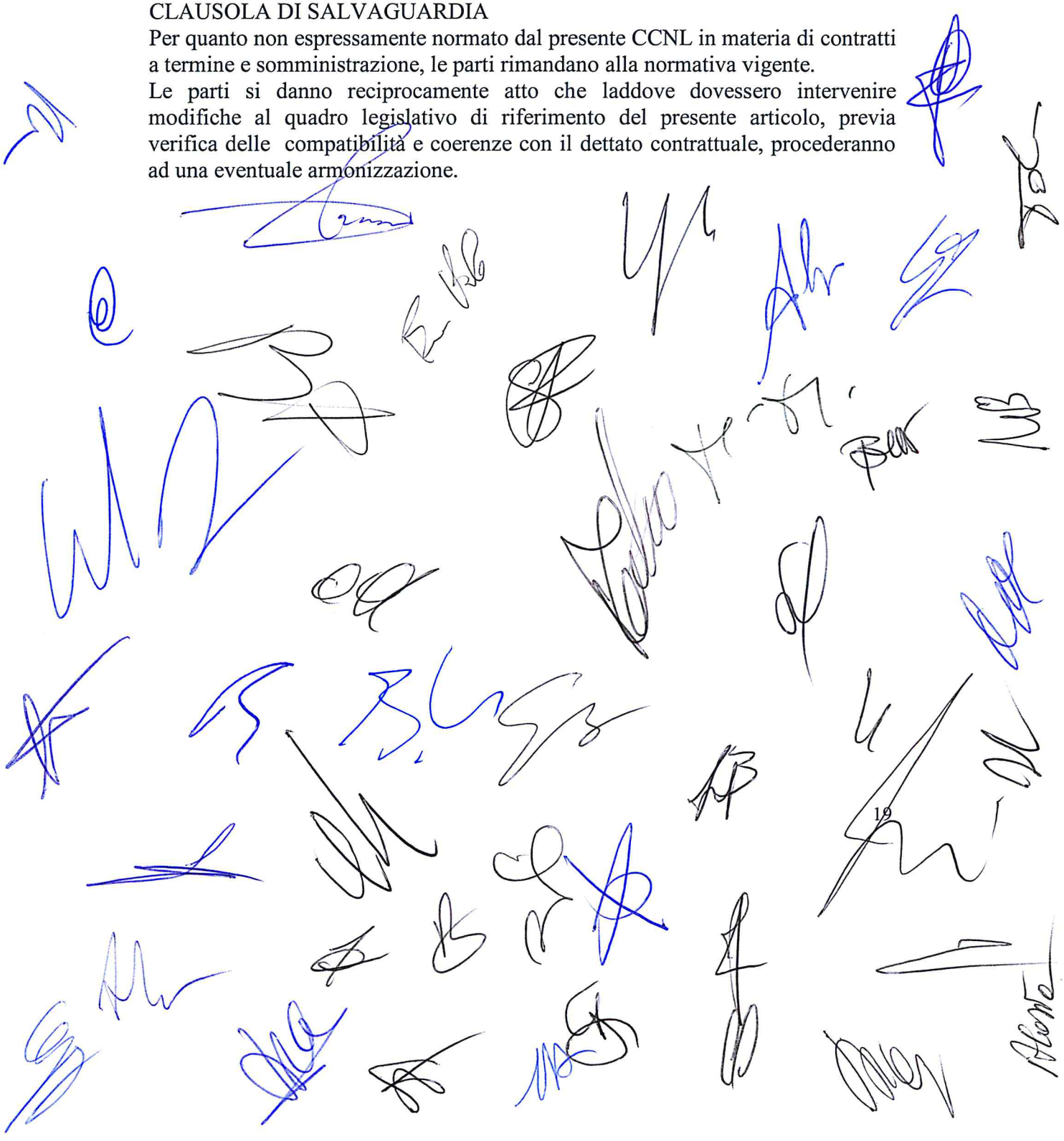
La somministrazione di lavoro è consentita nelle circostanze e con le modalità fissate dalle leggi vigenti.

Ogni dodici mesi l'azienda comunicherà, anche per il tramite dell'associazione territoriale dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, alle RSA o RSU o, in mancanza, alle OO.SS. di categoria, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

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. 39 Premio di risultato

Secondo quanto stabilito dall'accordo interconfederale 24/4/2013 e dall' art. 2 "Disposizioni generali del sistema contrattuale" del presente contratto e dagli accordi interconfederali, che si intende integralmente richiamato in questo articolo, la contrattazione aziendale potra` svolgersi ai fini della determinazione di un premio di norma annuale che, tenendo conto della competitivita` aziendale, sara` collegato a parametri e obiettivi di produttivita`, redditivita` e/o altri indicatori concordati tra le parti, rilevanti agli effetti del miglioramento dell'efficenza aziendale nonche` dei risultati di gestione, correlati all'andamento economico delle aziende.

Nella contrattazione aziendale, le aziende sono assistite e rappresentate dalle Associazioni Industriali cui sono iscritte o conferiscono mandato nei limiti dello stesso e le RSU dalle OO.SS. territoriali.

L'erogazione del premio, essendo di natura variabile e non definibile a priori, derivera` dal conseguimento o meno degli obiettivi concordati e avverra` in funzione dei risultati raggiunti secondo criteri, modalita` e procedure di verifica definite dalle parti.

Le erogazioni dovranno consentire l'applicazione dello specifico trattamento contributivo previdenziale ove necessario attraverso l'adeguamento delle soluzioni pattuite alla normativa di legge se sopravvenuta.

Per la natura del premio il suo importo, in virtù di quanto disposto dalla Legge 29/5/1982 n° 297 non concorre a determinare il TFR; inoltre è omnicomprensivo di tutti gli istituti contrattuali e/o di legge (lavoro supplementare, straordinario, notturno, festivo, a turni, assenze retribuite a qualsiasi titolo, ferie, riduzione orario, festività,indennità di preavviso,. 13^ mensilità ecc.) ai sensi dell'art. 3 della L. 29.07.1996 n.° 402.

Le parti, agli effetti della contrattazione aziendale e dei suoi obiettivi, valuteranno, in apposito incontro preventivo che costituira` momento di ulteriore articolazione del sistema di relazioni industriali, la situazione dell'azienda, la redditivita`, la competitivita` e le sue prospettive di sviluppo.

Dall'entrata in vigore del presente C.C.N.L. non trova piu` applicazione la disciplina di cui all'art. 21 del C.C.N.L. 20.3.1991. Gli importi in misura fissa aziendalmente corrisposti rimangono consolidati e congelati nelle cifre in essere alla stessa data e non saranno piu` oggetto di successiva contrattazione.

Eventuali premi variabili ovvero parti variabili dei premi stessi in atto alla data di entrata in vigore del presente contratto, manterranno invece le loro caratteristiche di variabilita` fino all'atto dell'istituzione del premio annuale di risultato. Le parti ne potranno concordare forme e modi diversi di corresponsione senza oneri per le aziende e senza svantaggi per i lavoratori, ivi comprese forme

di welfare integrativo, in occasione del negoziato sul premio di risultato.



39.2 Elemento di garanzia retributiva

A valere dal 1° aprile 2010 verrà erogato un elemento di garanzia retributivo pari a € 8 lordi mensili per 12 mensilità.

A valere dal 1° settembre 2013 l'elemento di garanzia retributivo sarà pari a 13€.

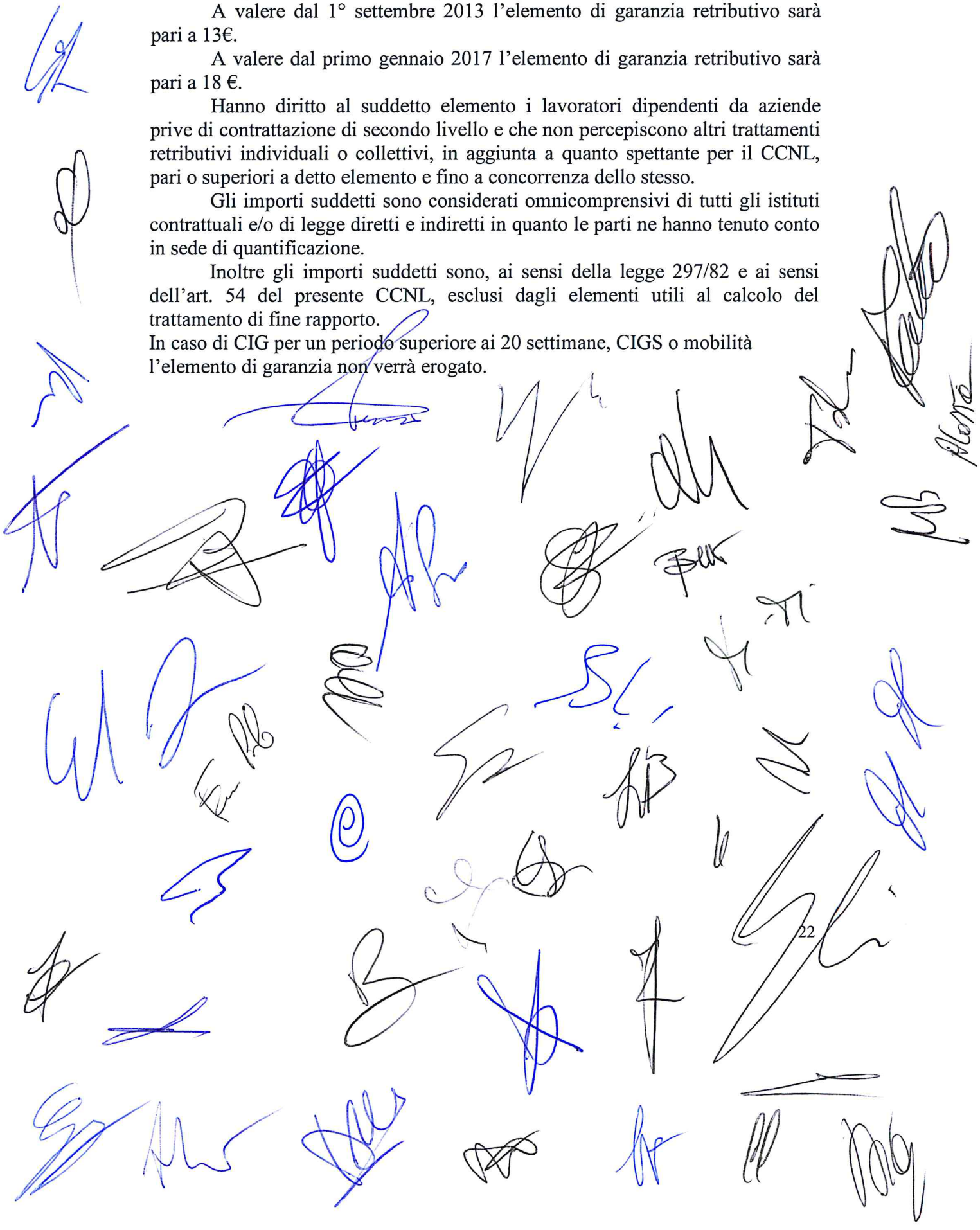
A valere dal primo gennaio 2017 l'elemento di garanzia retributivo sarà pari a 18 €.

Hanno diritto al suddetto elemento i lavoratori dipendenti da aziende prive di contrattazione di secondo livello e che non percepiscono altri trattamenti retributivi 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 legge 297/82 e ai sensi dell'art. 54 del presente CCNL, esclusi dagli elementi utili al calcolo del trattamento di fine rapporto.

In caso di CIG per un periodo superiore ai 20 settimane, CIGS o mobilità l'elemento di garanzia non verrà erogato.



Art. 43 Trattamento in caso di gravidanza e puerperio

Ferme restando le disposizioni di cui al d.Lgs. 151/01, sul trattamento delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio, l'azienda integrera` alla lavoratrice il trattamento corrisposto dall'Istituto assicuratore fino al raggiungimento della normale retribuzione netta per il periodo di astensione obbligatoria.

Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo. Pertanto e` in loro facolta` di assorbire fino alla concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dal presente articolo.

Ove durante il periodo d'interruzione del servizio per gravidanza o puerperio intervenga malattia, si applicano le disposizioni di cui alla relativa regolamentazione a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempreche` dette disposizioni risultino piu` favorevoli alla lavoratrice.

L'assenza per gravidanza e puerperio, nei limiti del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, non interrompe la maturazione dell'anzianita` di servizio a tutti gli effetti (ferie, festivita`, tredicesima mensilita`, trattamento di fine rapporto).

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio, anche ai fini della maturazione del tfr, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla 13ma mensilità o alla gratifica natalizia.

57 Previdenza complementare - ARCO

A valere dal 1.1.2005, 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 come da art. 39 parte seconda del presente ccnl).

Con decorrenza dal 1.1.2009 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 1° gennaio 2013 le aliquote contributive paritetiche a carico dell'azienda e del lavoratore vengono fissate nella misura del 1,30 %

Con decorrenza dal 1° gennaio 2014 le aliquote a carico delle aziende saranno dello 1,40%; rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2015le aliquote a carico delle aziende saranno dello 1,60%; rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2016 le aliquote a carico delle aziende saranno dello 1,80%; rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti.

Con decorrenza 1° gennaio 2017 le aliquote a carico delle aziende saranno dello 1,90%, rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti.

Con decorrenza 1° gennaio 2018 le aliquote a carico delle aziende saranno del 2%, rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2019 le aliquote a carico delle aziende saranno del 2,10% rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti.

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

Le aziende all'atto dell'assunzione dei lavoratori, consegneranno il materiale informativo utile all'iscrizione al fondo, predisposto dal fondo stesso.

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.

ART. 57 BIS 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.

A valere dal primo settembre 2013, il Fondo Altea potrà raccogliere le adesioni dei lavoratori; la modulistica necessaria dovrà essere approvata dalle parti firmatarie del presente contratto.

La contribuzione per gli iscritti al fondo Altea sarà di € 10 per 12 mensilità a carico delle aziende.

La contribuzione decorrerà dal primo gennaio 2014.

A decorrere dal primo gennaio 2017 la contribuzione sarà pari a 13 euro per 12 mensilità.

A decorrere dal primo gennaio 2018 la contribuzione sarà pari a 15 euro per 12 mensilità.

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 e/o aziendali

Qualora il Fondo sanitario Altea prevedesse la possibilità di inserire i familiari dei lavoratori iscritti al fondo medesimo, le aziende effettueranno le relative trattenute mensili sulla busta paga, previa presentazione del modulo di adesione dei familiari.

Le parti definiscono che entro tre mesi dalla firma del presente CCNL, verrà costituita una commissione paritetica che verificherà la possibilità ed in caso positivo, i tempi e modi per la pariteticità del fondo.

La commissione inoltre, approfondirà le questioni relative all'intergrazione, nel pieno e completo rispetto nella normativa vigente, delle attività, dell'organizzazione e delle strutture diAltea e di Arco per realizzare economie di scala.

La commissione dovrà presentare alle parti i risultati del proprio lavoro entro sei mesi dalla data di insediamento della stessa.

Art. 63 decorrenza e durata

Il presente contratto ha durata triennale, decorre dal 1° aprile 2016e scadrà il 31 marzo 2019.

Esso si riterrà automaticamente prorogato se non verrà disdetto almeno 3 mesi prima della scadenza con lettera raccomandata A.R.



Art. 76 Trattamento in caso di Malattia o di infortunio non sul lavoro (anche 95 e 111)

A) Denuncia

L'assenza in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro deve essere comunicata dall'operaio alla Direzione dell'azienda entro 4 ore dall'inizio dell'assenza salvo casi di giustificato e comprovato impedimento.

Entro il giorno lavorativo successivo all'inizio della malattia, il lavoratore dovrà comunicare via telefax, email o sms il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia.

L'azienda ha la facolta` di far controllare la malattia o l'infortunio non sul lavoro dell'operaio in conformita` alle vigenti disposizioni di legge.

B) Trattamento economico

Le aziende corrisponderanno ai lavoratori non in prova assenti per malattia od infortunio non sul lavoro il seguente trattamento economico:

- dal primo al terzo giorno: il 50% della normale retribuzione per i giorni di carenza coincidenti con quelli lavorativi secondo l'orario di lavoro dello stabilimento o reparto cui lo stesso operaio appartiene;
- dal quarto al centottantesimo giorno: una integrazione dell'indennita` di malattia riconosciuta dall'istituto assicuratore fino al 100% della normale retribuzione.

Per le malattie di durata superiore a 14 giorni consecutivi, le aziende corrisponderanno il 100% della normale retribuzione anche per i primi tre giorni (carenza), coincidenti con quelli lavorativi secondo l'orario di lavoro dello stabilimento o reparto cui lo stesso operaio appartiene.

A decorrere dall'1 gennaio 1993, per le malattie di durata superiore a 11 giorni consecutivi, le aziende corrisponderanno il 100% della normale retribuzione anche per i primi tre giorni (carenza) coincidenti con quelli lavorativi, secondo l'orario di lavoro dello stabilimento o reparto cui lo stesso operaio appartiene.

A decorrere dall'1 gennaio 1996 per le malattie di durata superiore a 9 giorni, le aziende corrisponderanno il 100% della normale retribuzione anche per i primi tre giorni (carenza) coincidenti con quelli lavorativi, secondo l'orario di lavoro dello stabilimento o reparto cui lo stesso operaio appartiene.

A decorrere dall'1 agosto 2004 per i lavoratori che nel precedente anno solare siano stati assenti per un numero massimo di 3 volte per eventi dovuti a malattia e/o infortunio non sul lavoro, le aziende corrisponderanno il 100% della normale retribuzione per i primi tre giorni (carenza) coincidenti con quelli lavorativi, secondo l'orario di lavoro dello stabilimento o reparto cui lo stesso

operaio appartiene.

In aggiunta a quanto sopra, all'operaio ammalato, ove venisse a cessare il trattamento mutualistico erogato dall'ente assicuratore, l'azienda riconoscera` un'indennita` pari al 50% della normale retribuzione per il periodo di malattia eccedente il centottantesimo giorno compiuto e fino al termine del periodo di conservazione del posto.

In caso di modifica del trattamento erogato dall'ente assicuratore, le percentuali di cui sopra saranno conseguentemente adeguate in modo da non superare complessivamente il trattamento sopra previsto.

Le eventuali integrazioni aziendali in atto sono assorbite fino a concorrenza.

Tale trattamento non e` cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali, o comunque derivanti da norme generali, in atto o future, con conseguente assorbimento fino a concorrenza.

Il diritto a percepire i trattamenti previsti dal presente articolo e` subordinato al riconoscimento della malattia o dell'infortunio da parte dei rispettivi istituti assicuratori.

Il trattamento economico di cui al presente articolo si applica, nell'ambito del periodo di conservazione del posto, anche in caso di TBC.

Nota a verbale

Il trattamento assistenziale integrativo dell'indennita` di malattia, posto a carico dell'azienda, non e` comprensivo delle quote afferenti la 13ma mensilita` e le retribuzioni differite ad essa equiparate che sono invece a carico dell'INPS.

C) Conservazione del posto

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, l'operaio non in prova avra` diritto alla conservazione del posto, in periodo di 30 mesi consecutivi, per un massimo di 13 mesi.

Ove l'operaio si ammali piu` volte nel corso di 30 mesi consecutivi i relativi periodi di assenza sono cumulabili agli effetti del raggiungimento dei termini massimi di conservazione del posto di cui al precedente comma.

L'operaio posto in preavviso di licenziamento usufruira` del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine massimo di conservazione del posto risultante dalle norme precedenti, qualora l'operaio non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o dell'infortunio non sul lavoro o dei suoi postumi, il datore di lavoro potra` risolvere il rapporto corrispondendo all'operaio stesso la liquidazione delle indennita` relative, come in caso di licenziamento.

Analogamente nel caso in cui la malattia o l'infortunio non sul lavoro perduri oltre il termine di cui sopra, l'operaio che non sia in condizioni di riprendere il lavoro potra` richiedere la risoluzione del rapporto con diritto all'indennita` come in caso di licenziamento.

In caso di patologie gravi accertate (tumorali, leucemiche, e da deficienza immunitaria conclamata e trapiantati di organi primari) che comportino terapie salvavita, periodicamente documentate da specialisti del servizio sanitario nazionale, il lavoratore avrà diritto ad una aspettativa, senza oneri ne diretti ne indiretti per l'azienda, per un periodo massimo di 365 giorni di calendario. L'aspettativa dovrà essere richiesta, per iscritto, dal lavoratore con almeno tre mesi di preavviso sulla scadenza del periodo di conservazione del posto.

L'operaio che entro 3 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro, sara` considerato dimissionario.

Per quanto riguarda la maturazione dell'anzianita` a tutti gli effetti contrattuali, quanto previsto dal presente articolo, fino a concorrenza del periodo massimo di conservazione del posto, si applica anche in caso di assenza per TBC.

Dichiarazione a verbale

Le parti stipulanti, in relazione alla particolare condizione dei lavoratori affetti da nefropatie, che devono sottoporsi a trattamenti emodialitici, raccomandano alle aziende di corrispondere ai lavoratori interessati la retribuzione per le ore di mancata prestazione coincidenti con le cure suddette.

Il trattamento economico predetto non e` cumulabile con altri trattamenti in atto o futuri, convenzionalmente o legalmente dovuti.

ART. …… LAVORI DISAGIATI (può essere il 118 bis?)

Sulla base di quanto previsto dai decreti n. 67/2011, 214/2011 e successive modifiche e integrazioni in relazione alle agevolazioni per attività usuranti e, nello specifico, per i lavoratori notturni, le parti convengono che le aziende effettuino una dichiarazione annuale all'INPS per ciascun lavoratore che abbia effettuato in corso d'anno prestazioni notturne e/o festive o su turni avvicendati, contenente le informazioni sul numero e la tipologia delle ore prestate e i relativi giorni, rilasciandone copia al lavoratore.



APPRENDISTATO

Norma generale applicata a tutte le tipologie di apprendistato

Nelle aziende con più di 10 dipendenti, il numero di apprendisti che un datore di lavoro può assumere, direttamente o indirettamente a tempo indeterminato, per il tramite delle agenzie di somministrazione autorizzate, 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.

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 piano formativo. Deve inoltre essere previsto un periodo di prova ai sensi dell'art. 31 del presente contratto, di durata non superiore a quanto previsto per il livello corrispondente alle mansioni che l'apprendista è destinato a svolgere.

È fatto comunque divieto di retribuzione a cottimo.
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. Saranno inoltre computati, ai fini delle durate dell'apprendistato professionalizzante previste nel presente articolo, i periodi di apprendistato svolti nell'ambito dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, e di alta formazione e ricerca inerenti alla mansione di cui al contratto di assunzione.
L'intero periodo di apprendistato è utile ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale, anche ai fini degli aumenti periodici di anzianità; tali aumenti saranno corrisposti nelle misure previste dal livello di appartenenza.
La retribuzione dell'apprendista non potrà superare – per effetto delle minori trattenute contributive – la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello e anzianità aziendale; la stessa regola vale per il lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per un periodo successivo alla qualificazione.
L'applicazione totale o parziale dei premi di risultato, viene definita a livello aziendale.
In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro spetta al lavoratore – nei limiti

del periodo di comporto – il trattamento economico a carico del datore di lavoro definito nel vigente ccnl parte operai e parte impiegati e quadri comprensiva dell'applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria in caso di malattia, invalidità e maternità.

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

In caso di risoluzione del rapporto nel periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva della categoria di appartenenza al momento della risoluzione, di cui agli articoli parte operai e parte impiegati e quadri del presente ccnl.

La mancata trasformazione del contratto di apprendistato in contratto a tempo indeterminato, deve essere comunicata per iscritto, dall'azienda all'apprendista con un periodo di preavviso pari a quello della categoria appartenenza di cui agli articoli parte operai e parte impiegati e quadri del presente ccnl.



PARTE SETTIMA: REGOLAMENTAZIONE DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

PER GLI APPRENDISTI ASSUNTI DAL 26 APRILE 2012

Le parti concordano la presente regolamentazione al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali.
Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico– professionali. Il contratto di apprendistato professionalizzante può altresì essere stipulato con soggetti che abbiano compiuto i 17 anni di età e siano in possesso di qualifica professionale ai sensi della legge 28 marzo 2003 n. 53.
La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda tenuto conto delle capacità formative in azienda e dei soggetti esterni.
Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per i lavoratori operai, intermedi, impiegati e quadri, con esclusione della categoria AE1, e per tutte le relative mansioni.
La durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi e di inquadramento sono così fissate:

Livelli	Durata Complessiva Mesi	Primo Periodo Mesi	Secondo Periodo Mesi	Terzo Periodo Mesi
AD3-AD2-AD1- AC5 – AC4 -AC3 AC2 –AS4 – AS3 AC1 – AS2 AS1 – AE4 – AE3	36	12	12	12
AE2	24	10	10	4

Le parti si riservano la possibilità di individuare, ai sensi del T.U. D.Lgs.14 settembre 2011 , n. 167 lavorazioni ad alto contenuto di professionalità di tipo artigianale per cui prevedere durate maggiori dell'istituto.
Agli apprendisti in possesso di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale, ovvero di scuola media superiore, inerenti alla professionalità da acquisire, le suddette durate sono ridotte di mesi 10 così ripartite:

- primo periodo: 3 mesi
- secondo periodo: 3 mesi
- terzo periodo: 4 mesi

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.
L'inquadramento e il relativo trattamento economico è così determinato:
- nel primo periodo di apprendistato professionalizzante: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;
- nel terzo e ultimo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale e retribuzione corrispondente al valore intermedio tra quello della categoria di appartenenza e quello della categoria di destinazione finale.

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.

L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50 per cento degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi.

Per le aziende che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiore a dieci unità la percentuale del comma precedente è ridotta al 30%.

FORMAZIONE

I principi convenuti nel presente capitolo sono volti a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.
Le parti si danno reciproco impegno di trasmettere agli organismi bilaterali regionali le indicazioni utili alla definizione dei profili professionali dei contenuti della formazione e degli standard minimi di competenza che verranno

definiti nell'ambito delle attività dell'OBL.
Le parti convengono che il numero dei contratti di apprendistato stipulati e le relative qualifiche da raggiungere, dovranno essere comunicati annualmente alla scadenza di ciascun anno a cure delle aziende interessate e tramite le associazioni imprenditoriali territoriali all'OBL.
Ai fini del conseguimento della qualificazione vengono dedicate alla formazione formale 120 ore medie annue retribuite di cui 40 trasversali e 80 specifiche. Per completare l'addestramento dell'apprendista in possesso di titolo di studio post – obbligo idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione è ridotta a 80 ore medie annue retribuite, comprensive delle ore destinate alla formazione sulla sicurezza.
La formazione è integrata dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali.
Le parti sottoscrivono in allegato al presente articolato, gli iter formativi sia specifici (80 ore) sia trasversali (40 ore).
Per gli iter formativi dei profili professionali non previsti dal CCNL, valgono i contenuti riferiti al profilo professionale della categoria di destinazione finale dell'apprendista.
Le parti verificheranno la possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali.
L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e interne all'azienda.
La formazione formale professionalizzante e quella trasversale potranno essere svolte all'interno dell'azienda da parte delle imprese formative che presentino, pertanto:

- Risorse umane idonee a trasferire competenze
- Tutor con formazione e competenze tecnico professionali adeguate formalmente e concretamente acquisite
- Locali idonei ai fini del corretto svolgimento della formazione in relazione alla tipologia della formazione stessa.

In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.
Il tutore della formazione svolge le funzioni e riceve la formazione previste dalla legge. La funzione di tutore può essere svolta da un unico referente formativo aziendale anche nel caso di pluralità di apprendisti. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore della formazione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro.

Piano formativo individuale

Il PFI, da allegare al contratto di apprendistato professionalizzante, definisce il percorso formativo del lavoratore in coerenza con il profilo formativo relativo alla qualificazione da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

Il PFI indica gli obiettivi formativi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione nonché il nome del tutor e le sue funzioni nell'ambito del contratto di apprendistato professionalizzante. Il PFI potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione formalizzata, dell'impresa, del tutor e del lavoratore in contratto di apprendistato professionalizzante. In questo caso il lavoratore potrà essere assistito dalle RSU o dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori competenti per territorio.

Le competenze acquisite durante la formazione formale e non formale dovranno essere registrate sul libretto personale del lavoratore definito tra le parti contrattuali.

NOTA A VERBALE: *le limitazioni all'assunzione di nuovi apprendisti percentualmente legata agli apprendisti confermati, vale per le assunzioni effettuate dopo l'11 settembre 2013. Per quelle effettuate precedentemente a questa data, valgono quelle di legge*

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti concordano che in caso di intervenute modifiche legislative si incontreranno per una valutazione e per apportare gli eventuali interventi al presente istituto.



La disciplina dell'apprendistato per gli operai e gli impiegati nell'industria del legno del sughero del mobile e dell'arredamento è regolata dalle norme di legge e dalle norme del presente contratto in quanto applicabili e dalle particolari disposizioni che seguono.

Le parti individuano nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, 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.

Destinatari

Ai sensi del D.Lgs. n. 81/2015 artt. sull'apprendistato, possono essere assunti con il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, 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 il contratto di apprendistato verrà prolungato di un anno.

Qualora l'apprendista proseguisse l'iter formativo per il conseguimento della certificazione tecnica superiore o del diploma di istruzione secondaria superiore, 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 dal vigente CCNL.

Possono inoltre essere stipulati contratti di apprendistato di durata non superiore a due anni, per i giovani che frequentano il corso annuale integrativo che si conclude con l'esame di stato.

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 46 comma 1 D.lgs n. 81/2015 .

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.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative.

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 CCNL per il livello di inquadramento cui tende l'apprendistato.

Inquadramento e retribuzione

Ai sensi dell'art. 43 comma 7 del D. Lgs.81/2015 le ore di formazione svolte nella istituzione formativa il datore di lavoro è esonerato da ogni obbligo retributivo. Per le ore di formazione a carico del datore di lavoro è riconosciuta al lavoratore una retribuzione pari al 10 per cento di quella che gli sarebbe dovuta.

L'apprendista verrà inquadrato rispetto alla qualifica da conseguire.

La retribuzione è stabilita in misura percentuale rispetto al livello di inquadramento come sotto riportata, ed in applicazione alla tabella allegata al presente articolo:

Primo anno	il 55% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento
Secondo anno	il 60% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento
Terzo anno	il 65% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento
Quarto anno	il 70% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento

Per quanto riguarda le percentuali di mantenimento in servizio degli apprendisti, si fa riferimento alle norme di legge.

Nota a verbale: nelle Regioni o Province Autonome ove, alla data della firma del presente accordo, siano presenti accordi firmati dalle parti sociali a livello territoriale che disciplinano l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, le aziende potranno scegliere quale regolamentazione applicare fermo restando che i rapporti in essere non potranno cambiare disciplina.

anno del contratto di apprendistato	% retribuzione della prestazione di lavoro in azienda	Anno scolastico formativo di riferimento
Primo	il 55% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento	□ Secondo anno (15 anni compiuti) del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere b) e c) del Dm 12/10/2015 □ Secondo anno (15 anni compiuti) del percorso per il conseguimento della Qualifica di istruzione e formazione professionale Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera a) del Dm 12/10/2015 □ Primo anno dei percorsi art. 4 lettere a) e b) Dm 12/10/2015 per studenti che abbiano compiuto 15 anni1
Secondo	il 60% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento	□ Terzo anno del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere b) e c) del Dm 12/10/2015 □ Terzo anno del percorso per il conseguimento della Qualifica di istruzione e formazione professionale Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera a) del Dm 12/10/2015 □ Secondo anno dei percorsi art. 4 lettere a) e b) Dm 12/10/2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso)

Terzo	il 65% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento	□ Quarto anno del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o di istruzione secondaria superiore Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettere b) e c) del Dm 12/10/2015 □ Primo anno del Corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera d) del Dm 12/10/2015 □ Terzo anno dei percorsi art. 4 lettere a) e b) Dm 12/10/2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso)
Quarto	Il 70% della retribuzione di riferimento spettante per il livello di inquadramento	□ Quinto anno del percorso per il conseguimento del Diploma di istruzione secondaria superiore Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera c) del Dm 12/10/2015 □ Secondo anno del Corso integrativo per l'ammissione all'esame di Stato Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4, comma 1, lettera d) del Dm 12/10/2015 □ Quarto anno dei percorsi art. 4 lettere a) e b) Dm 12/10/2015 (per gli studenti per i quali l'apprendistato si è attivato nel 1° anno di corso) □ Primo e unico anno per il conseguimento del Diploma di istruzione e formazione professionale o del certificato di specializzazione tecnica superiore Per i contratti di apprendistato di cui all'art. 4,comma 1, lettere e) ed f) del Dm 12/10/2015





Le parti concordano la possibilità di assumere con contratto di apprendistato per il conseguimento di titoli di studio universitari e della alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, i diplomi relativi ai percorsi degli istituti tecnici superiori di cui all'articolo 7 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 25 gennaio 2008, per attività di ricerca, nonché per il praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche, i giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di un diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo.
L'azienda che intende stipulare un contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca sottoscrive un protocollo con l'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto o con l'ente di ricerca, che stabilisce la durata e le modalità, anche temporali, della formazione a carico del datore di lavoro, secondo lo schema definito con il decreto di cui all'articolo 46 del Decreto Legislativo 15 giugno 2015 n.81, comma 1. Il suddetto protocollo stabilisce, altresì, il numero dei crediti formativi riconoscibili a ciascuno studente per la formazione a carico del datore di lavoro in ragione del numero di ore di formazione svolte in azienda, anche in deroga al limite di cui all'articolo 2, comma 147, del decreto-legge 3 ottobre 2006, n. 262, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2006, n. 286. I principi e le modalità di attribuzione dei crediti formativi sono definiti con il decreto di cui all'articolo 46, comma 1. La formazione esterna all'azienda è svolta nell'istituzione formativa a cui lo studente è iscritto e nei percorsi di istruzione tecnica superiore e non può di norma essere superiore al 60% dell'orario ordinamentale.

Piano Formativo Individuale
Il piano formativo individuale e il protocollo di formazione comprendono puntualmente anche la formazione in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro e quella relativa alla disciplina lavoristica di riferimento.
Inquadramento e relativo trattamento economico
L'apprendista sarà inquadrato, anche ai fini retributivi ed in coerenza con il percorso formativo, come segue:

A) per i percorsi di durata superiore all'anno.
- per la prima metà del periodo di apprendistato: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- per la seconda metà del periodo di apprendistato: un livello sotto quello di destinazione finale.

B) per i percorsi di durata non superiore all'anno.
- per il periodo di apprendistato un livello sotto quello di destinazione finale.

Inoltre ai sensi di quanto previsto dall'art. 45, comma 3, del D. Lgs. n. 81 del 2015, e dell'accordo interconfederale siglato il 18 maggio 2016
- Per le ore di formazione esterna all'azienda non sarà dovuta alcuna retribuzione
- Per le ore di formazione interna all'azienda la retribuzione sarà pari al 10% della normale retribuzione

La retribuzione dell'apprendista non potrà superare – per effetto delle minori trattenute contributive – la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello e anzianità aziendale; la stessa regola vale per il lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per un periodo successivo alla qualificazione.
L'applicazione totale o parziale dei premi di risultato, viene definita a livello aziendale.

Per quanto riguarda le percentuali di mantenimento in servizio degli apprendisti, si fa riferimento alle norme di legge.

AUMENTI RETRIBUTIVI

Viste le specificità del settore e anche al fine di contribuire al rafforzamento della domanda interna le parti concordano che a valere dal 1° gennaio 2017 vi sarà un incremento dei minimi retributivi pari a € 35 a parametro 100 non soggetto a verifica sugli andamenti inflattivi.
Entro il mese di gennaio 2018 e di gennaio 2019, le parti si incontreranno e definiranno gli incrementi dei minimi contrattuali a valere dal 1° gennaio di ogni anno.
Gli incrementi saranno calcolati sulla base dell'indice IPCA generale relativo all'anno precedente, così come comunicato dall'istat. La base di calcolo sarà cosi composta:
parametro 100: paga basa, contingenza, edr e tre aumenti periodici. di anzianità.
La cifra ricavata verrà riparametrata per le varie categorie sulla base della scala parametrale prevista dal presente CCNL.

AUMENTI RETRIBUTIVI

CATEGORIA	LIVELLO RETRIBUTIVO	PARAMETRO	INCREMENTO	Paga base al 31-12-2016	Paga base al 1-1-2017
AD3	*12°*	*210*	73,50	2.343,47	2.416,97
AD2	*11°*	*205*	71,75	2.301,64	2.373,39
AD1	*10°*	*195*	68,25	2.213,10	2.281,35
AC5	*9°*	*185*	64,75	2.125,49	2.190,24
AC4	*8°*	*170*	59,50	1.994,15	2.053,65
AC3 AC2 - AS4	*7°*	*155*	54,25	1.862,66	1.916,91
AS3	*6°*	*147,5*	51,63	1.797,45	1.849,08
AC1 - AS2	*5°*	*140*	49,00	1.729,99	1.778,99
AE4 - AS1	*4°*	*134*	46,90	1.677,69	1.724,59
AE3	*3°*	*126,5*	44,28	1.612,09	1.656,37
AE2	*2°*	*119*	41,65	1.546,00	1.587,65
AE1	*1°*	*100*	35,00	1.380,56	1.415,56