

LEGNO E LAPIDEI - ARTIGIANATO**LOMBARDIA Contratto Territoriale Regionale 27/05/2013**

per i lavoratori dipendenti delle aziende artigiane dei settori legno, arredamento, mobili, escavazione e lavorazione dei materiali lapidei della Lombardia

Decorrenza: 01/01/2012

Scadenza: 31/12/2010

Verbale di stipula

Il 27 maggio 2013, in Milano

Tra:

- Confartigianato Lombardia, Gruppo regionale Arredo rappresentato dal Presidente e delegato alla contrattazione, Gruppo regionale Tappezzeria rappresentato dal Presidente, Gruppo regionale Legno rappresentato dal Presidente, coadiuvati dal Responsabile Area Politiche del Lavoro e da un addetto all'area lavoro e bilateralità;

- CNA Lombardia Produzione, rappresentata dal Presidente, assistito dal Responsabile Relazioni Sindacali;

- CLAAI Lombardia rappresentata dal Presidente, assistiti dal Segretario Generale;

- Casartigiani Lombardia rappresentata dal Responsabile Relazioni Sindacali e dal Segretario Regionale;

e

- FENEAL UIL Lombardia;

- FILCA CISL Lombardia;

- FILLEA CGIL Lombardia;

Premessa

Premesso che:

le Parti Sociali, fermo restando la loro reciproca autonomia di rappresentanza, in ottemperanza agli Accordi Interconfederali regionali sottoscritti, ritengono utile dare continuità al lavoro sino a oggi svolto:

- per lo sviluppo della contrattazione collettiva di lavoro regionale;

- per il consolidamento del sistema bilaterale funzionale per lo sviluppo del comparto e per realizzare più avanzate relazioni sindacali in Lombardia.

L'esperienza lombarda dell'artigianato in materia di bilateralità, maturata a partire dagli anni ottanta, merita una positiva valutazione.

Tale esperienza ha, infatti, consentito di costituire un significativo sistema bilaterale finalizzato a gestire alcune fra le tematiche più importanti per lo sviluppo del comparto ed a garantire idonei sostegni alle imprese ed ai loro dipendenti anche attraverso:

- l'attuazione di interventi volti al sostegno delle politiche del lavoro ed in Particolare alla creazione di nuovi posti di lavoro;

- alla crescita della cultura della prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro;

- alla continuità dell'impresa, salvaguardando l'esperienza e la professionalità acquisite dalle lavoratrici e dai lavoratori;

- alla promozione di un "Welfare integrativo" per il comparto artigiano, nonché alla promozione degli investimenti nell'innovazione.

In una logica di forte evoluzione delle esigenze delle persone, la bilateralità dell'artigianato è stata ampliata ed estesa a specifiche convezioni con la Regione Lombardia.

L'importante ruolo svolto da CONFARTIGIANATO, CNA, CLAAI, CASARTIGIANI e CGIL, CISL e UIL della Lombardia, quali Parti Sociali, e le funzioni della bilateralità sono, infatti, ampiamente riconosciute dalla legislazione nazionale e regionale.

Considerato che

Le Parti Sociali:

- ritengono utile che la politica del Governo sui temi del lavoro tenga conto del sistema delle relazioni sindacali maturate nell'artigianato e nella bilateralità. A tale proposito è importante in particolare, che le misure di sostegno al reddito siano distinte per settore economico e tipologie di impresa e collegate a più efficaci percorsi di ricollocamento professionale

sostenuti da agevolazioni contributive ed accompagnate da formazione continua. La riforma del complesso ed articolato sistema degli ammortizzatori sociali dovrà consolidare e valorizzare il sistema della bilateralità, con particolare attenzione alle peculiarità del comparto artigiano;

- intendono rilanciare e valorizzare il settore e la qualità dell'occupazione, i cui presupposti sono contenuti negli accordi interconfederali regionali;

- confermano la centralità della bilateralità quale un importante strumento della contrattazione;

- riconoscono che il settore artigiano rappresenta infatti una parte rilevante dell'economia lombarda, una realtà significativa, anche nel contesto dell'Unione Europea;

- riconoscono, inoltre, che la situazione economica, caratterizzata da una crisi profonda e strutturale, sta mettendo a dura prova le capacità di tenuta delle imprese. Auspicano, pertanto, un ruolo della politica teso a di recuperare i livelli di attività perduti, con azioni mirate a di favorire lo sviluppo sostenendo efficacemente le imprese, la domanda aggregata, la crescita dei consumi e degli investimenti;

- confermano che l'esperienza della contrattazione collettiva e della bilateralità nell'artigianato della Lombardia ha consentito di sviluppare un evoluto modello bilaterale e paritetico che gestisce strumenti concordati dalle Parti Sociali, finalizzati all'erogazione di prestazioni ai lavoratori non rientranti nel sistema ordinario di tutele. Nell'artigianato, infatti, la partecipazione delle lavoratrici e dei lavoratori trova nella bilateralità lo strumento primario per offrire risposte concrete ed efficaci ai nuovi bisogni manifestati dai lavoratori e dalle imprese in un comparto caratterizzato da una rilevante quantità di realtà con dimensioni contenute;

- richiamano integralmente gli Accordi Interconfederali nazionali e regionali sottoscritti e la delibera del comitato esecutivo EBNA del 12 maggio 2010;

- confermano che la contrattazione regionale si attua sulla base delle reciproche convenienze ed opportunità per consentire, attraverso il raggiungimento di più elevati livelli di competitività delle imprese, il miglioramento delle prospettive occupazionali e delle condizioni di lavoro;

- ribadiscono che il modello contrattuale dell'artigianato è articolato su due livelli di contrattazione nazionale e regionale di pari cogenza e sono regolati dal principio di inscindibilità. Ne consegue che l'applicazione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro comporta l'obbligo, per il datore di lavoro, di applicare anche il Contratto Collettivo Regionale di Lavoro di riferimento;

- ritengono indispensabili per il sistema dell'artigianato la gestione delle relazioni sindacali anche attraverso un rafforzamento e lo sviluppo del metodo partecipativo e della prevenzione dei conflitti, oltre al reciproco riconoscimento dei ruoli e competenze ed il rispetto delle prerogative che competono ai soggetti sociali rappresentativi di interessi collettivi.

Nel contesto delineato, le Parti considerano la contrattazione collettiva, esercitata nel rispetto delle regole condivise, un valore nelle relazioni sindacali, nel comune obiettivo di consolidare il modello contrattuale fondato su due livelli di contrattazione nazionale e regionale di pari cogenza, introdotto dai vigenti Accordi Interconfederali e dai CCNL.

Le Parti Sociali firmatarie la presente intesa condividono le soluzioni adottate dalle "Linee guida per la realizzazione della contrattazione collettiva regionale di lavoro" sottoscritte da CONFARTIGIANATO, CNA, CLAAI, CASARTIGIANI e CGIL, CISL UIL il 2 aprile 2012.

Una volta recepiti e disciplinati dal CCRL gli istituti contrattuali convenuti saranno esigibili a livello territoriale senza la necessità di ulteriori accordi.

Tutto ciò premesso e considerato, compresi gli allegati, che costituiscono parte integrante del presente Contratto Collettivo Regionale di Lavoro, si conviene quanto segue.

Art. 1 - Competenza del livello regionale

Il Contratto Collettivo Regionale di Lavoro regola le normative demandate dal CCNL al secondo livello e tutte le materie non di esclusiva competenza del livello nazionale.

Art. 2 - Campo d'applicazione del CCRL

Il CCRL si applica ai lavoratori dipendenti delle imprese della Lombardia dei medesimi settori previsti dai CCNL dell'area Legno Arredo e Lapidei.

Art. 3 - Decorrenza e durata

Il CCRL decorre dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2014.

Art. 4 - Relazioni sindacali

Ferme restando l'autonomia delle Parti Sociali, le rispettive e distinte responsabilità, condividendo di consolidare concrete e costruttive relazioni sindacali, le stesse convengono su un sistema di informazioni che consenta l'esame degli aspetti più significativi e della realtà evolutiva dei vari comparti delle imprese nonché gli interventi di supporto, che possano incidere sul suo sviluppo produttivo ed occupazionale, da realizzare, anche attraverso un confronto con la Regione.

Le Parti, pertanto, confermano la validità dell'attuale sistema di relazioni sindacali improntato al confronto ed al dialogo e ribadiscono la volontà di sviluppare modalità relazionali tese a risolvere le problematiche derivanti dalla evoluzione dei mercati e dalle conseguenti modifiche del lavoro nel suo complesso.

Art. 5 - Osservatorio

Le Parti ritengono che l'approfondita conoscenza dei vari settori merceologici e il confronto delle rispettive valutazioni costituiscono un utile presupposto per favorire il dialogo sociale settoriale e rafforzare le relazioni sindacali partecipate.

La collaborazione avviata con la Regione, Parti Sociali e ELBA (Ente Bilaterale lombardo dell'artigianato) a sostegno del comparto artigiano rappresenta un buon inizio per realizzare un osservatorio del settore, nell'ambito dell'osservatorio orizzontale, che è un punto cardine del sistema di informazione utile per la realizzazione di quanto specificato dall'Art. 4.

Per quanto riguarda il settore legno - arredo, sarà compito delle parti sociali, in collaborazione con ELBA e la Regione Lombardia, di impostare la fattibilità e le modalità per la raccolta ed elaborazione dei seguenti dati, allo scopo di conoscere aspetti generali e specifici del settore in Lombardia:

1. Quadro del settore con dati generali e di dettaglio

- andamento della congiuntura
- politiche e livelli occupazionali
- uso degli ammortizzatori sociali
- struttura delle imprese
- andamento delle esportazioni del settore (industria e artigianato)
- andamento degli investimenti del settore
- numero di imprese per provincia
- numero di addetti per provincia
- numero di lavoratori dipendenti per provincia / tipologia del contratto applicato
- distinzione uomini e donne
- distinzione italiani e stranieri
- ore effettivamente lavorate
- utilizzo effettivo della banca ore
- specifici indicatori su sicurezza sul lavoro, ambiente, prevenzione

2. Formazione

- Dati sulla formazione erogata, sia relativa alla sicurezza che di aggiornamento del personale e degli imprenditori (provvidenze ELBA, dedicate alla formazione; partecipazione a corsi finanziati da Fondartigianato; partecipazione a corsi di scuole di settore; partecipazione a corsi realizzati dalle associazioni artigiane)
- Dati sulla formazione collegata alla cassa integrazione in deroga

3 Focus su innovazione e risparmio energetico

- Il settore del legno per le costruzioni bio sostenibili: prospettive e spazi per l'artigianato
- Il settore del legno per il risparmio energetico: prospettive e spazi per l'artigianato
- Risparmio energetico nelle imprese artigiane

Di norma annualmente, si terrà un incontro tra le Parti, per analizzare i dati raccolti dall'osservatorio, che potrà produrre un rapporto sulla situazione del settore, anche al fine di svolgere un ruolo propositivo relativo ad interventi di sostegno legislativo regionale ai programmi di sviluppo delle imprese.

Art. 6 - Ambiente e sicurezza

Le Parti condividono che la sicurezza sul lavoro è un bene primario per le imprese e per i lavoratori.

Le Parti riconoscono, infatti, che le problematiche dell'ambiente e della sicurezza assumono nel comparto una connotazione particolare, interessando non solo i lavoratori dipendenti, ma anche gli imprenditori perché prestano nell'impresa la loro opera professionale.

Con la sottoscrizione di specifici accordi sul tema, nel dichiarare che il comparto è parte essenziale del tessuto economico

nazionale e regionale e che contribuisce in modo significativo a mantenere e a sviluppare l'occupazione, le Parti sono consapevoli che la sicurezza nei luoghi di lavoro non può che portare vantaggi e tutti gli elementi dell'impresa, impegnate a ottemperare gli adempimenti previsti dalle vigenti disposizioni di Legge.

In questa filosofia si colloca la collaborazione precedentemente avviata con la Regione Lombardia, a seguito della sottoscrizione del Protocollo d'Intesa sulla sicurezza, per la realizzazione di importanti interventi a favore delle imprese Artigiane e dei loro dipendenti.

Le parti si impegnano a continuare a sviluppare un'opera di sensibilizzazione nei confronti delle imprese e dei lavoratori per affermare una cultura della salute e sicurezza sul posto di lavoro.

Le Parti, infine, concordano che il tema della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro rappresenta un punto cardine degli accordi in Lombardia fra CONFARTIGIANATO, CNA, CLAAI, CASARTIGIANI e CGIL, CISL e UIL.

Art. 7 - Formazione

Fermo restando quanto previsto dal vigente CCNL ed in considerazione dell'evoluzione tecnologica e della crescita competitiva delle imprese con particolare riferimento alle azioni che saranno avviate da FONDARTIGIANATO, si attiveranno per individuare i fabbisogni formativi del settore.

Le Parti verificheranno l'opportunità di realizzare Piano Formativi su specifici comparti.

In particolare:

- Azioni formative volte a migliorare la professionalità dei lavoratori, a partire da quelle meno qualificate;
- Azioni formative volte a realizzare concrete azioni di pari opportunità in ambito aziendale e/o territoriale;
- Azioni formative volte a realizzare concrete azioni di inserimento per lavoratori diversamente abili;
- Azioni formative volte a realizzare concrete azioni di inserimento per lavoratori provenienti da Paesi esteri;
- Azioni formative volte a realizzare, in caso di crisi aziendale, il reinserimento produttivo dei lavoratori nella stessa o in altre realtà aziendali;
- Azioni formative atte all'alfabetizzazione dei lavoratori stranieri;
- Azioni formative in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro, in rapporto con gli OPTA.

Le Parti si impegnano a verificare l'opportunità di realizzare piani formativi, di carattere regionale, sui specifici comparti che fanno riferimento alla sfera di applicazione del presente CCRL. In occasione dell'incontro annuale sarà realizzato il monitoraggio delle attività formative realizzate sul territorio.

)

Art. 8 - Orario di lavoro

Le Parti condividono l'esigenza di estendere e semplificare l'adozione di soluzioni organizzative per un efficiente posizionamento competitivo delle imprese attraverso l'individuazione di specifiche articolazioni dell'orario lavorativo, della flessibilità del lavoro, nell'ottica di interventi nell'interesse dell'impresa e dei lavoratori.

Tali strumenti di gestione possono anche offrire margini per innovare e ridurre i costi per unità di prodotto, per assecondare la variabilità delle richieste del mercato, migliorare le prospettive occupazionali e professionali.

A decorrere dall'1-1-2012, le Parti riconoscono idonea l'adozione di:

- altre distribuzioni di orario nell'ambito della settimana o anche di cicli di più settimane;
- un'articolazione plurisettimanale multiperiodale dell'orario contrattuale, in base alla quale l'orario viene realizzato in regime ordinario, alternando periodi con orario diverso, come media in un periodo non superiore a 6 mesi.

Tale periodo potrà essere esteso fino a 12 mesi così come previsto dalle vigenti disposizioni, al verificarsi delle seguenti ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro:

- operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti;
- sperimentazioni tecniche, produttive od organizzative;
- lancio di nuovi prodotti destinati a nuovi mercati
- esecuzione di più commesse concomitanti nella stessa unità produttiva;
- temporanei incrementi dell'attività dovuti a flussi non ordinari o non programmabili di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;
- per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di Parti di essa;
- progetti temporanei di studio, ricerca e sviluppo prodotti;
- calamità naturali.

Le relative modalità attuative sono definite a livello aziendale tra impresa e lavoratore. Di dette modalità sarà data informativa al Rappresentante Sindacale di Bacino (RSB)

Nell'ipotesi che il calendario di lavoro comportasse in fase di avvio o in corso di realizzazione o scostamenti rispetto a quanto

comunicato, le variazioni dovranno tempestivamente essere rese note ai lavoratori interessati.

Tutti gli istituti retributivi differiti ed indiretti saranno calcolati su un orario medio settimanale contrattuale (40 ore) ovvero su un orario inferiore e proporzionato nel caso di part time.

Art. 9 - Flessibilità dell'orario di lavoro

La complessità del mercato, la crisi della nostra economia e la presenza di competitori richiedono grande rapidità di risposta alle esigenze delle imprese e, quindi, richiedono la necessità di utilizzare gli impianti e le prestazioni professionali con modalità elastiche che consentano all'Azienda di essere competitiva ed ai lavoratori di conseguire il premio di produttività.

In tale ottica la flessibilità delle prestazioni lavorative costituisce uno degli elementi essenziale per il raggiungimento degli obiettivi di competitività che le Aziende si pongono.

A decorrere dall'1-1-2012, la flessibilità prevista dal CCNL è aumentata nel seguente modo:

- per il settore Legno, Arredamento e Mobili, da 96 ore a 106 ore. Le maggiorazioni successive alla 96esima ora sono pari al 18%;

- per il settore Escavazione e Lavorazione di Materiali Lapidari: da 88 a 97 ore. Le maggiorazioni successive all'88esima ora sono pari al 13%.

Per quanto non previsto dal presente Art. si applica la regolamentazione prevista dal CCNL di riferimento.

Art. 10 - Altri regimi di orario - Banca ore

Per far fronte alle frequenti e non programmabili variazioni di intensità nell'attività aziendale, l'orario contrattuale di lavoro settimanale previsto dalla contrattazione nazionale, a decorrere dall'1-1-2012, sarà realizzato come media nell'arco temporale del mese di calendario, previo accordo tra il datore di lavoro e il dipendente (Allegato 1).

Nel caso in cui, alla fine di ciascun mese, le ore prestate siano eccedenti quelle normali retribuibili del mese, saranno accantonate nel conto individuale denominato "banca ore", comprensivo delle ore supplementari, dello straordinario, dei permessi retribuiti e delle ex festività.

Su richiesta del datore di lavoro, per situazioni di crisi o riduzioni impreviste di ordini, allo scopo di contenere l'eventuale ricorso ad ammortizzatori sociali e mantenere i livelli occupazionali, si potranno usare fino ad un massimo del 50% delle ore accantonate.

Le restanti ore potranno essere utilizzate, previo accordo, da parte dei lavoratori, individualmente con permessi di mezza o di una giornata anche con possibilità di prolungamento dei periodi feriali.

Tale gestione dell'orario di lavoro sarà possibile per 4 mesi anche non continuativi nell'arco di 12 mesi. L'azienda potrà procedere ad una estensione temporale fino a 12 mesi delle compensazioni di orario.

Per quanto non previsto dal presente Art. si fa riferimento a quanto disciplinato dai CCNL di riferimento.

Trascorsi i 12 mesi, al lavoratore verrà liquidato l'importo corrispondente al monte ore eventualmente non ancora recuperato a quella data: tale importo va calcolato sulla base della retribuzione in atto al momento della liquidazione.

In tal caso l'impresa dovrà comunicare ai lavoratori quanto previsto dall'Allegato 2 e dovrà inoltre inviare specifica comunicazione (Allegato 3) a ELBA. La possibilità di adottare tale modalità gestionale dell'orario sarà vincolata all'invio di tale comunicazione a ELBA.

ELBA fornirà, per il tramite dell'Osservatorio di cui all'art. 5 del presente accordo, alle Parti un elaborato statistico contenente l'andamento delle richieste che diventerà oggetto di confronto congiunto.

La comunicazione, redatta secondo lo schema allegato, dovrà contenere il nominativo dell'impresa, il tipo di attività svolta, il numero di dipendenti complessivamente in forza, il numero di dipendenti che hanno aderito a tale modalità di compensazione di orario.

Art. 11 - Contratto a tempo determinato

Le Parti si richiamano ai CCNL ed alle vigenti disposizioni di Legge in cui si prevede che i contratti a tempo indeterminato sono la forma comune dei rapporti di lavoro.

A decorrere dal 1° gennaio 2012, fatto salvo quanto previsto dall'art. 1 comma 9 lettera b della Legge n. 92 del 28-6-2012,

le Parti ritengono che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica d'impiego in alcuni settori, occupazioni ed attività e stabiliscono, a titolo esemplificativo le seguenti ulteriori casistiche di ricorso a tale contratto, in applicazione di quanto previsto dai CCNL:

- lavorazioni a fase successive che richiedono maestranze diverse, per specializzazioni, da quelle normalmente impiegate e per le quali non vi sia continuità d'impiego nell'ambito dell'azienda;
- operazioni di manutenzione straordinaria di impianti;
- copertura di posizioni di lavoro non ancora stabilizzate in conseguenza di modifiche dell'organizzazione d'impresa;
- sperimentazioni tecniche, produttive od organizzative;
- lancio di nuovi prodotti destinati a nuovi mercati;
- progetti temporanei di studio, ricerca e sviluppo prodotti;
- temporanei incrementi dell'attività dovuti a flussi non ordinari o non programmabili di clientela cui non sia possibile far fronte con il normale organico;
- calamità naturali.

Nell'ipotesi di assunzione a termine per sostituzione è consentito un periodo di affiancamento fino a 120 giorni di calendario tra sostituto e lavoratore sostituito, sia in entrata che in uscita.

Per quanto non previsto dal presente Art. si rinvia al CCNL ed alle norme di Legge.

Art. 12 - Premio di produttività

In considerazione della tematica relativa alla produttività, delle evoluzioni normative nazionali in corso e delle previsioni delle leggi regionali finalizzate a promuovere la contrattazione di secondo livello, ed al fine raccogliere ogni possibilità per incrementare il beneficio per i lavoratori e per incentivare la produttività

Le Parti istituiscono, a titolo sperimentale dal 1° gennaio 2012 e fino al 31 dicembre 2014, il seguente premio di produttività.

Parametri oggettivi

Il premio di produttività, suddiviso in due modalità di calcolo, ognuna delle quali avrà un peso percentuale pari al 50% del totale del premio concordato nell'anno, dovrà fare riferimento alle tipologie di parametri di seguito indicati:

a. parametri di riferimento della prima tipologia

Il premio verrà erogato l'anno successivo, con le modalità di seguito concordate, solo se la verifica tra le Parti Sociali darà esito positivo di almeno due dei parametri riferiti alla prima tipologia sotto elencati forniti da ELBA, sulla base di dati ufficiali:

- Numero di imprese non inferiore del 10% rispetto al numero medio di imprese del periodo di riferimento concordato;
- Numero di lavoratori non inferiore del 10% rispetto al numero dei lavoratori del periodo precedente a quello di riferimento concordato;
- Numero di ore medie di sospensione non superiori a 100 ore annue per dipendente nel periodo di riferimento concordato.

La verifica delle Parti Sociali sarà effettuata per ogni anno di maturazione del premio rispetto alla media del periodo di riferimento. Per periodo di riferimento si intendono gli anni 2007, 2008, 2009, 2010.

b. parametri di riferimento della seconda tipologia

Il premio verrà erogato l'anno successivo, con le modalità di seguito concordate, solo se la verifica dei sotto indicati parametri, sulla base di dati ufficiali, darà esito positivo. Gli indicatori riferiti a questa tipologia, anche sulla base dell'indagine congiunturale del settore artigiano (UNIONCAMERE LOMBARDIA), sono i seguenti:

- Produzione manifatturiera artigiana (fonte UNIONCAMERE LOMBARDIA)
- Andamento degli investimenti (fonte UNIONCAMERE LOMBARDIA)

Ai fini del calcolo del premio di produttività, i suddetti parametri espressi in volume, sono ugualmente ponderati ed incidono singolarmente e nella stessa misura al raggiungimento dello stesso premio di produttività.

Criteri per la determinazione dei parametri

Ai fini del calcolo dei parametri di cui sopra è stato costruito un indice con base 2007 = 100 su cui si calcola il valore medio di riferimento 2007/2010.

Il premio, di cui al punto b sarà erogato in seguito ad un incremento annuale percentuale superiore al 10%, calcolato sul valore dell'indice di ogni singolo anno, rispettivamente negli anni 2013 e 2014, rispetto alla media dell'indice del periodo 2007/2010, dei seguenti parametri:

- Produzione manifatturiera artigiana

(media dell'indice 2007-2010: 91,4 - Costruito un indice con base 2007 = 100)

Il suddetto parametro è riferito ad un'indagine congiunturale che ogni trimestre garantisce dati riguardanti 1100 imprese artigiane, (fonte Unioncamere Lombardia)

Quota imprese artigiane che investono

(media dell'indice 2007-2010: 87,5 - Costruito un indice con base 2007 = 100)

Il suddetto parametro è riferito ad un'indagine congiunturale che ogni trimestre garantisce dati riguardanti 1100 imprese artigiane, (fonte Unioncamere Lombardia).

Disposizioni Comuni

Sussistendo le condizioni di cui sopra il premio viene erogato ai dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato, esclusi gli apprendisti e i lavoratori assunti nel corso dell'anno successivo a quello di maturazione del premio.

Il premio compete ai soli lavoratori in forza nel mese di giugno dell'anno successivo a quello di maturazione. Per gli assunti nel corso dell'anno di maturazione il premio di produttività sarà erogato in dodicesimi, considerando mese intero la frazione superiore a 15 giorni.

Per i lavoratori part-time la riduzione del premio avverrà secondo i criteri di proporzionalità alla misura della prestazione lavorativa.

Le due tipologie di premio di produttività valgono nella misura del 50% ciascuna dell'intero premio stabilito tra le parti.

Le due tipologie di calcolo del premio di produttività sono disgiunte tra loro in quanto il raggiungimento dei parametri di riferimento della prima tipologia darà diritto all'erogazione del premio nella misura del 50% così come di seguito convenuto. Il restante 50% del premio sarà erogato al raggiungimento dei parametri di riferimento della seconda tipologia.

La totalità del premio sarà corrisposto al raggiungimento di entrambi i parametri indicati nelle due tipologie sopra indicate.

Modalità di erogazione al raggiungimento dei parametri relativi alla 1ª tipologia

Anno	Anno di erogazione del premio	Importo del Premio al raggiungimento dei parametri verificati anno per anno
2013	2014	euro 175,00
2014	2015	euro 200,00

Modalità di erogazione al raggiungimento dei parametri relativi alla 2ª tipologia

Anno	Anno di erogazione del premio	Importo del Premio al raggiungimento dei parametri verificati anno per anno
2013	2014	euro 175,00
2014	2015	euro 200,00

Per ambedue le tipologie di premio il raffronto del raggiungimento dei parametri individuati rispettivamente per gli anni 2012, 2013, 2014 è calcolato con la media degli anni 2007-2008-2009 e 2010.

Il premio variabile di cui ai precedenti punti a) e b) sarà erogato per tutte 1e ore effettivamente lavorate; a tal fine si considerano ore effettivamente lavorate le ferie, i permessi retribuiti e le ex festività contrattualmente previsti.

Le Parti si danno atto che le caratteristiche del Premio sono conformi anche ai fini di quanto stabilito in materia di decontribuzione e di detassazione.

Il Premio non concorre alla determinazione del trattamento di fine rapporto ed è comprensivo dell'incidenza di tutti gli istituti contrattuali e di Legge diretti ed indiretti.

La verifica dei parametri dovrà avvenire, a cura delle Parti Sociali firmatarie, entro il mese di aprile di ogni anno successivo. L'eventuale erogazione del premio avverrà, in un'unica soluzione, con la retribuzione relativa al mese di giugno dell'anno successivo a quello di maturazione del premio, o in alternativa, a decorrere sempre dalla retribuzione del mese di giugno, potrà essere erogato in forma mensile, fino a concorrenza dell'importo del premio concordato nell'anno.

Chiarimento a verbale

L'eventuale raggiungimento dei parametri riferiti al 2014 non comporta il trascinarsi del premio eventualmente erogato per l'anno 2013, in quanto gli importi previsti per i singoli anni sono disgiunti e pertanto non sono cumulabili tra di loro.

Art. 13 - Apprendistato

Viene recepito l'accordo regionale del 9 maggio 2012 relativo all'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale di cui all'Art. 3 del decreto legislativo 14 settembre 2011 n. 167 (all. 4)

Art. 14 - Welfare integrativo - Nuove provvidenze

Le Parti confermano l'interesse a prevedere forme di provvidenze integrative di carattere sanitario e sociale, a favore dei lavoratori, su base volontaria da definire, a favore dei datori di lavoro, da realizzarsi attraverso la contrattazione collettiva regionale.

Per la realizzazione delle provvidenze a favore dei lavoratori, le imprese verseranno l'importo di 5 euro mensili per dipendente, secondo le modalità che saranno concordate dalle organizzazioni interconfederali datoriali e sindacali.

Il CCRL recepirà l'intesa confederale ed i versamenti decorreranno contemporaneamente per tutti i CCRL alla data decisa dalle organizzazioni confederali.

Art. 15 - Quota di servizio sindacale

Con le modalità previste dal CCNL, ai lavoratori non iscritti al sindacato sarà effettuata una trattenuta volontaria a sostegno delle spese contrattuali pari a euro 10 da trattenere con le competenze del mese di gennaio 2014.

Art. 16 - Commissione per la bilateralità, l'innovazione e il rilancio del settore per lavoratori e imprese

In merito al rilancio della bilateralità nella regione, le parti costituiscono una Commissione Paritetica per l'elaborazione di strategie volte alla valorizzazione della bilateralità, alla elaborazione di politiche innovative per lo sviluppo del settore, ed alla realizzazione di azioni e/o di iniziative a favore dei lavoratori e delle imprese del settore.

Art. 17 - Disposizioni finali

Per quanto non previsto dal CCRL si rinvia ai CCNL ed agli Accordi Interconfederali ed alle vigenti disposizioni di Legge.

Dichiarazione congiunta

Copia del presente accordo verrà depositato c/o la Direzione Regionale del Lavoro e presso la direzione regionale dell'INPS e INAIL, entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione del presente contratto, ai sensi e per gli effetti della normativa vigente in tema di decontribuzione e di detassazione.

Dichiarazione congiunta di salvaguardia

A fronte di provvedimenti legislativi che determinino nuovi costi per le imprese o che modifichino gli istituti previsti dal presente accordo o, comunque, coinvolgano il sistema contrattuale e/o bilaterale dell'artigianato, le Parti si incontreranno immediatamente per le opportune necessarie valutazioni e per definire interventi adeguati.

Le parti si incontreranno entro la fine del mese di febbraio 2013 per la ratifica del presente Accordo.

Autodichiarazione congiunta di conformità

VISTO il comma 481 dell'Art. 1 della Legge del 24 dicembre 2012, n. 228 (Legge di stabilità 2013), che dispone la proroga nel periodo 10 gennaio - 31 dicembre 2013 di misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro;

VISTO il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 22 gennaio 2013 pubblicato in G.U. n. 75 del 29-3-2013 recante "Modalità di attuazione delle misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro nel periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2013.

VISTO la circolare n. 15/2013 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che fornisce istruzioni operative in oggetto a: art. 1 della Legge del 24 dicembre 2012, n. 228 - misure sperimentali per l'incremento della produttività del lavoro - D.P.C.M. 22 gennaio 2013.

Le Parti dichiarano che

La "retribuzione di produttività" di cui al presente CCRL è conforme alle disposizioni previste dal Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 22 gennaio 2013 pubblicato in G.U. n. 75 del 29-3-2013 e alle relative istruzioni operative fornite dalla circolare n. 15/2013 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, anche ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato di cui all'Art. 1 del suddetto decreto.

ALLEGATI**Allegato 1 - Facsimile scelta di regimi di orario****COMUNICAZIONE**

PER L'UTILIZZO ORARIO ex _____

CCRL _____ ARTIGIANO _____

Il sottoscritto _____ in qualità di (titolare/legale rappresentante) _____ della ditta _____ p.iva/cod. fiscale _____ con sede in _____ cap _____ via _____ esercente l'attività di _____ Con in forza _____ dipendenti (di cui nr. _____ Apprendisti, nr _____ operai e nr _____ apprendisti)

con la presente comunica

che applicherà dalla data del _____ alla data del _____, i regimi di orario così come previsto dal _____ del CCRL _____ artigiano _____

Voglia restituire copia della presente debitamente controfirmata per ricevuta ed accettazione.

Data _____

(ditta)

Il/la lavoratore/trice:

per accettazione e ricevuta.

(data e firma)

Allegato 2 - Facsimile di accantonamento delle ore

Tra la ditta _____ sita in _____ in via _____ e rappresentata dal sig. _____ ed i dipendenti della medesima, i cui nomi sono riportati di seguito, visto _____ il contratto regionale _____ del settore _____, si conviene di adottare a decorrere dal _____ e sino al _____ il regime di orario lì previsto con le seguenti caratteristiche.

Dalla data soprasseduta l'orario contrattuale di lavoro settimanale (40 ore) sarà realizzato come media nell'arco temporale del mese di calendario.

Nel caso in cui alla fine di ciascun mese le ore prestate siano eccedenti quelle normali retribuibili del mese, la parte eccedente sarà accantonata in un conto ore individuale, nel quale confluiranno anche le ore di Permessi retribuiti e ex Festività.

Per far fronte a situazioni di crisi o riduzioni imprevisti di ordini l'azienda potrà utilizzare tale monte ore fino ad un massimo del 50%.

Le restanti ore potranno essere utilizzate, previo accordo, da parte dei lavoratori, individualmente con permessi di mezza o di una giornata, anche con possibilità di prolungamento dei periodi feriali

Qualora l'accantonamento non sia sufficiente per far fronte alla riduzione dell'orario, si farà ricorso agli ammortizzatori sociali previsti dalla Legge.

Ai termine del periodo le ore accantonate e non utilizzate saranno liquidate con la retribuzione in atto al momento della liquidazione.

L'azienda provvederà ad effettuare la prevista comunicazione a ELBA.

Data _____

Il legale rappresentante

(nome e cognome)	firma
------------------	-------

(nome e cognome)	firma
------------------	-------

Allegato 3 - Facsimile di accantonamento delle ore

SPETT. ELBA

COMUNICAZIONE MONITORAGGIO

CCRL _____ ARTIGIANO _____

Il sottoscritto _____ in qualità di (titolare/legale rappresentante) _____ della ditta _____ p. iva / cod. fiscale _____ con sede in _____ Cap _____ via _____ esercente l'attività di _____ con in forza _____ dipendenti (di cui nr. _____ apprendisti, nr. _____ Operai e nr. _____ apprendisti)

Con la presente comunica:

Che intende applicare il sistema della banca ore dal _____ al _____ previsto dal CCRL _____ artigiano _____

coinvolgendo:

Nr. _____ impiegati

Nr. _____ operai

Nr. _____ Apprendisti

Che ha stipulato specifico accordo scritto con i lavoratori interessati

Data _____

(ditta)

Allegato 4 - Intesa regionale dell'8 maggio 2012 sull'apprendistato

Verbale di stipula

Addi, 9 Maggio 2012 in Milano

Tra

Confartigianato,
Cna,
Casartigiani,
Claai
e
Cgil,
Cisl,
Uil
della Lombardia

Apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale di cui all'Art. 3 del decreto legislativo 14 Settembre 2011 n. 167

Premessa

premesse che:

Una strada importante per avvicinare i giovani al mondo del lavoro si conferma l'apprendistato: in Italia gli apprendisti sono 530.368 e, tra i giovani con lavoro dipendente, il 19,5% è occupato con questo tipo di contratto.

In particolare l'artigianato è il settore con la maggiore vocazione all'utilizzo dell'apprendistato: sono 194.495 gli apprendisti occupati nelle aziende artigiane, il 31,6% del totale. R il 12,5% delle assunzioni nelle imprese artigiane avvengono con questo contratto, a fronte del 7,7% delle aziende non artigiane.

È la Lombardia la regione con il più alto numero di apprendisti: 89.940, seguita dal Veneto con 65.498 apprendisti, dal Lazio (52.190) e dall'Emilia Romagna (51.004).

La riforma dell'apprendistato che è entrata in vigore il 25 ottobre 2011 e la misura della Legge di stabilità sulla decontribuzione per gli apprendisti potranno contribuire a rilanciare questo contratto e a ridurre la distanza tra i giovani e il mercato del lavoro. Da un lato, i ragazzi potranno trovare nuove strade per imparare una professione, dall'altro le imprese potranno formare la manodopera qualificata di cui hanno necessità.

Considerato che le Parti;

- Riconoscono nell'apprendistato un fondamentale strumento per la formazione e l'occupazione dei giovani, nonché il canale privilegiato per un loro ingresso qualificato e qualificante nel mercato del lavoro;
- In particolare riconoscono nell'apprendistato di cui all'art. 3 del D.Lgs. n. 16//2011 una valida opportunità per i giovani di raggiungere una qualifica o un diploma professionale;
- Si danno atto che nel comparto artigiano il contratto di apprendistato rappresenta tradizionalmente lo strumento privilegiato per la trasmissione delle competenze e per garantire una buona e stabile occupazione;

Visti:

- Il Decreto Legislativo "Testo unico dell'Apprendistato" che ridefinisce la disciplina del contratto di apprendistato abrogando la Legge 19 gennaio 1955, n. 25, gli articoli 21 e 22 della Legge 28 febbraio 1987, n. 56, l'Art. 16 della Legge 24 giugno 1997, n. 196 e gli articoli da 47 a 53 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276;
- La Legge regionale 28 settembre 2006, n. 22 "Il mercato del lavoro in Lombardia";
- La Legge regionale 6 agosto 2007, n. 19 "Norme sul sistema di istruzione e formazione della Regione Lombardia";
- Il Quadro Regionale degli Standard Professionali della Regione Lombardia adottato con D.D.U.O. 30-7-2008, n. 8486 e s.m.l.;
- I vigenti CCNL del settore artigiano che disciplinano la materia dell'apprendistato professionalizzante regolamentando anche quello in formazione esclusivamente aziendale;
- Il Protocollo d'Intesa "Per il sostegno dell'occupazione nel sistema produttivo artigiano" sottoscritto in data 6 luglio 2006, tra Regione Lombardia e le Organizzazioni delle Associazioni dell'Artigianato Lombardo e le Organizzazioni Sindacali sopra richiamate;
- Il Patto per lo Sviluppo sottoscritto il 16 settembre 2009;
- L'accordo sulla bilateralità nell'Artigianato in Lombardia, sottoscritto in data 23 dicembre 2010 dalle Organizzazioni delle Associazioni dell'Artigianato Lombardo e dalle Organizzazioni Sindacali sopra richiamate;

Dato atto che:

- Il 27 settembre 2010 è stata sottoscritta l'Intesa tra Regione Lombardia, Ministero del lavoro e delle politiche sociali ed il Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca che ha consentito l'operatività dell'apprendistato ai sensi dell'Art. 48 del D.Lgs. n. 276/03.

- L'intesa citata e la prima fase d'attuazione, avviata in data 2 maggio 2011, anticipa i principi ed i criteri della regolamentazione regionale dei profili formativi prevista ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. 167/2011;

- La disciplina del contratto di apprendistato ai sensi del Testo Unico dell'Apprendistato (di seguito anche T.U.), così come implementata e adattata settore per settore dalla contrattazione collettiva in Regione Lombardia risulta immediatamente operativa nelle more dell'adeguamento della vigente regolamentazione regionale in osservanza dell'accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato e le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs., n. 167/2011;

Considerato che:

- Le Parti riconoscono rilevanza prioritaria al rilancio ed alla diffusione del contratto di apprendistato, quale canale di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro ed al contempo di assolvimento dell'obbligo di istruzione e conseguimento della qualifica e del diploma professionale;

- Le Parti riconoscono, altresì, l'esigenza di assicurare più elevati standard di qualità dei percorsi formativi ed il corretto utilizzo del contratto.

Tutto ciò premesso le Parti concordano quanto segue:

- Le Parti intendono sostenere il processo di implementazione a livello regionale della nuova disciplina dell'apprendistato, mediante l'avvio regionale del nuovo sistema di governance definito dal T.U., e finalizzata prioritariamente alla valorizzazione:

- della formazione aziendale;

- del ruolo degli organismi bilaterali e dei fondi interprofessionali a sostegno della programmazione e della determinazione delle modalità di attuazione della formazione in azienda, nonché per il supporto nella progettazione e per la validazione dei Piani Formativi Individuali (PFI) e per il monitoraggio dei percorsi formativi;

- della stabilizzazione occupazionale mediante l'aumento delle conferme a tempo indeterminato dei contratti di apprendistato;

- laddove possibile, in considerazione delle specifiche competenze e finalità, del Fondo Artigianato Formazione (Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua nelle imprese artigiane) anche attraverso il cofinanziamento della Regione Lombardia.

Art. 1 - Età di assunzione

Possono essere assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale giovani che abbiano compiuto quindici anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età.

Art. 2 - Durata dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale

La durata del contratto di apprendistato è commisurata alla qualifica o al diploma da conseguire.

La durata massima è stabilita comunque in tre anni.

In caso di diploma quadriennale regionale la durata massima è di quattro anni.

Art. 3 - Forma e contenuto del contratto

È necessario stipulare il contratto di apprendistato in forma scritta ed indicare: la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, la retribuzione e ogni altra indicazione contrattuale utile. Al contratto dovrà essere allegato come parte integrante dello stesso il piano formativo individuale (PFI).

Art. 4 - Periodo di prova

Il periodo di prova è pari a 3 mesi.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione del lavoratore diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà dal giorno dell'assunzione stessa.

Art. 5 - Computo dei periodi di sospensione nell'ambito del rapporto di apprendistato

Per i contratti di apprendistato stipulati nei casi di sospensione del rapporto di lavoro per il verificarsi di eventi di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto di lavoro, superiore a 30 giorni, la durata del rapporto di apprendistato può essere prorogato oltre la scadenza iniziale, secondo quanto previsto dai contratti collettivi.

Art. 6 - Retribuzione

Il trattamento economico dell'apprendista è determinato dall'applicazione delle percentuali riportate di seguito sulla Retribuzione tabellare del corrispondente livello che verrà raggiunta al termine del periodo di apprendistato.

Le parti concordano che in nessun caso la retribuzione globale di fatto dell'apprendista potrà superare la retribuzione globale di fatto del lavoratore inquadrato nella categoria di destinazione, al netto delle ritenute previdenziali.

Progressione della retribuzione:

Primo anno	Secondo anno	Terzo anno	Quarto anno
50%	6%	70%	80%

Art. 7 - Piano formativo individuale (PFI)

Il piano formativo individuale definisce il percorso formativo del lavoratore in coerenza con il profilo formativo relativo alla qualifica da raggiungere e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso. Esso inoltre indica i contenuti e le modalità di erogazione della formazione nonché il nome del tutor nell'ambito del contratto di apprendistato.

Il piano formativo individuato potrà essere modificato a seguito di concordati valutazioni dell'apprendista e dell'Impresa anche su istanza del tutor.

Il piano formativo, sarà definito entro 30 giorni dalla data di stipulazione del contratto, sulla base di moduli e formulari predisposti dall'Ente Bilaterale e sottoposti all'approvazione delle Parti Sociali.

Art. 8 - Formazione dell'apprendista

La durata o l'articolazione della formazione saranno definite dalla Regione Lombardia,, sentite le parti sociali.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative esterne e/o interne all'azienda.

Art. 9 - Capacità formativa dell'impresa

Ai fini dell'erogazione della formazione formale, la capacità formativa è la capacità dell'azienda di erogare, direttamente e/o attraverso una formazione integrata, interventi formativi idonei a produrre gli attesi incrementi di conoscenze professionali, anche per il tramite dell'Ente bilaterale.

Le parti convengono che detta capacità derivi da:

- disponibili di spazi idonei attrezzati e funzionali alla formazione da erogare;
- presenza di tutor o di lavoratori con esperienza o titolo di studio adeguati, in grado di trasferire competenze;
- utilizzo di registri per tracciabilità dell'attività formativa.

Art. 10 - Tutor

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor. Le competenze e le funzioni del tutor aziendale sono quelle previste dal DM 28 febbraio 2000 e/o dalle regolamentazioni regionali.

Qualora il tutor non avesse le necessarie competenze, il Fondo Artigianato Formazione, potrà finanziarne la formazione con fondi specifici.

Art. 11 - Profili Formativi Apprendistato

I profili formativi dell'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale sono definiti dalla regolamentazione regionale. Regione Lombardia, con D.D.G. n. 9798 del 24-10-2011, ha recepito i contenuti dell'Accordo in Conferenza Stato-Regioni del 27 luglio 2011 che istituisce, ai sensi del c. 1, lett. d) dell'art. 18 del d.lgs. 226/2005, il Repertorio nazionale dell'offerta di Istruzione e Formazione Professionale attualmente composto da ventuno figure nazionali di riferimento relative alle qualifiche di Istruzione e Formazione Professionale di durata triennale e ai diplomi professionali di durata quadriennale, e descritte secondo standard minimi formativi delle competenze tecnico-professionali.

Art. 12 - Ferie

All'apprendista viene riconosciuto un periodo di ferie pari a quello previsto rispettivamente per gli operai e per gli impiegati dal CCNL di riferimento.

Art. 13 - Gratifica Natalizia - Tredicesima

In occasione della ricorrenza natalizia, l'impresa deve corrispondere all'apprendista considerato in servizio una gratifica pari a 173 ore.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'apprendista ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'impresa.

Art. 14 - Trattamento economico per malattia ed infortunio

In caso di malattia ed infortunio non sul lavoro, per gli apprendisti trova applicazione quanto previsto rispettivamente per gli operai e per gli impiegati dal CCNL di riferimento.

Art. 15 - Decorrenza

La presente disciplina decorre dalla data di sottoscrizione del presente accordo e si applica ai rapporti di lavoro instaurati successivamente a questa data.

Norma transitoria

Agli apprendisti assunti prima della data di sottoscrizione del presente accordo continuerà ad applicarsi la disciplina prevista dai precedenti contratti.

Art. 16 - Disposizioni finali

Rimandi

Per quanto non previsto dalla presente regolamentazione si applicano le vigenti leggi in materia, le norme previste dai

rispettivi CCNL e CCRL, nonché la normativa Regionale.

Decorrenza

Le Parti convengono che l'adesione al nuovo apprendistato previsto dalla presente intesa è aperta, anche, alle organizzazioni imprenditoriali e sindacali promotrici ed a quelli delle società degli enti partecipati o promossi dalle stesse.

Le parti convengono che le norme indicate saranno cedevoli con le normative definite in materia dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro.