

Milano, addì 12 febbraio 2014

tra

ASSOGIOCATTOLI

e

FEMCA-CISL, FILCTEM-CGIL, UILTEC-UIL

è stato redatto il presente documento di rinnovo del CCNL 15 luglio 2010

Art. 5 – Decorrenza e durata

I commi 1 e 2 sono sostituiti dai seguenti:

Il presente contratto decorre dall'1.1.2013 e scadrà, sia per la parte economica che per la parte normativa, il 31.03.2016.

I singoli istituti modificati o introdotti dal presente accordo decorrono dal 12 febbraio 2014, ove non sia specificamente indicata una diversa decorrenza. Sono fatte salve le decorrenze e le scadenze indicate per la parte economica.

Art. 8 – Regolamentazione della contrattazione aziendale

Il Punto 6 è modificato come segue:

6 – Elemento di garanzia retributiva

Ai fini dell'effettività della diffusione della contrattazione aziendale, a favore dei lavoratori dipendenti da aziende prive della contrattazione aziendale stessa e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi oltre a quanto spettante in base al presente contratto nazionale, sarà riconosciuto un importo a titolo di "elemento di garanzia retributiva".

Tale importo, pari a 150 euro lordi annui, uguale per tutti i lavoratori, sarà erogato con la retribuzione del mese di maggio 2014, gennaio 2015 e gennaio 2016 ai lavoratori in forza il 1° gennaio di ogni anno ed aventi titolo in base alla situazione retributiva individuale rilevata nell'anno precedente, con assorbimento fino a concorrenza del valore dell'E.G.R. di quanto individualmente erogato.

L'importo dell'E.G.R., che è da intendersi onnicomprensivo di ogni incidenza su tutti gli istituti legali e contrattuali, compreso il TFR, sarà corrisposto interamente ai lavoratori in forza dal 1° gennaio al 31 dicembre dell'anno di riferimento e proporzionalmente ridotto in dodicesimi per gli altri lavoratori, considerando come mese intero la frazione di mese superiore a 15 giorni. Sarà altresì riproporzionato per i lavoratori a tempo parziale in base al minor orario contrattuale.

Le aziende in situazione di crisi rilevata nell'anno precedente l'erogazione o nell'anno di competenza dell'erogazione, che hanno fatto ricorso agli ammortizzatori sociali o abbiano formulato istanza per il ricorso a procedure concorsuali di cui alla legge fallimentare, con accordo con RSU e/o OO.SS. definito anche nell'ambito dell'espletamento delle procedure per l'utilizzo degli ammortizzatori sociali, potranno definire la sospensione, la riduzione o il differimento della corresponsione dell'EGR per l'anno di competenza.

Viene introdotto il punto 7

La contrattazione aziendale potrà prevedere la possibilità di usufruire di periodi continuativi di assenza dal lavoro attraverso l'utilizzo delle ferie, dei permessi per riduzione di orario e delle ex festività.

Art. 24 - Assunzione - Visite mediche

L'articolo è modificato come segue:

L'assunzione al lavoro deve essere fatta in conformità alle disposizioni di Legge.

All'atto dell'assunzione l'Azienda è tenuta a comunicare al lavoratore, per iscritto, quanto segue:

[Handwritten signatures and initials]

- la data di decorrenza dell'assunzione;
- la qualifica e la categoria a cui viene assegnato in relazione alle mansioni a lui attribuite;
- il trattamento economico (voce per voce);
- la durata dell'eventuale periodo di prova;
- la sede di lavoro.

Nella lettera di assunzione verrà fatto riferimento al presente contratto.

Il lavoratore è tenuto per la sua assunzione a presentare i seguenti documenti:

- 1) libretto di lavoro (in quanto il lavoratore ne sia in possesso);
- 2) i prescritti documenti INPS (in quanto il lavoratore ne sia in possesso);
- 3) titolo di studio e di preparazione professionale ove l'Azienda ne faccia espressamente richiesta;
- 4) tesserino del codice fiscale;
- 5) documento di identità.

Qualora il lavoratore sia sprovvisto dei documenti di cui al punto 2) l'Azienda è tenuta a richiedere il rilascio dei documenti stessi all'INPS.

Qualora i documenti presentino irregolarità, il lavoratore è tenuto a richiederne direttamente la regolarizzazione tramite gli Enti interessati.

L'azienda consegna ad ogni lavoratore neo-assunto il materiale informativo del fondo Previmoda con la proposta e la modulistica per l'iscrizione.

L'Azienda rilascerà ricevuta al nuovo assunto dei documenti da essa trattenuti.

Il lavoratore è tenuto, all'atto dell'assunzione, a dichiarare all'Azienda la sua residenza e il suo domicilio ed è tenuto a notificare all'Azienda stessa i successivi eventuali mutamenti nonché a consegnare, dopo l'assunzione, se capo famiglia o avente diritto, lo stato di famiglia e gli altri documenti necessari per beneficiare degli assegni per il nucleo familiare.

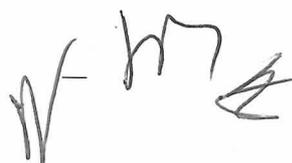
Prima dell'assunzione il lavoratore potrà essere sottoposto a visita medica.

Ai fini della legge sul collocamento si riconosce che le mansioni operaie inquadrare nei livelli 4° e 4° s. sono da considerarsi altamente specializzate.

Art. 25 – Periodo di prova

L'articolo è modificato come segue:

L'assunzione può essere fatta, d'accordo tra le Parti, con un periodo di prova la cui durata non può essere superiore a







Classificazione		Periodo di prova
7° livello	Quadri	6 mesi
	Impiegati	6 mesi
6° livello	Impiegati	5 mesi
5° livello	Impiegati	4 mesi
	Intermedi	4 mesi
4° livello s.	Impiegati	3 mesi
	Operai	3 mesi
4° livello	Impiegati	3 mesi
	Intermedi	3 mesi
	Operai	3 mesi
3° livello	Impiegati	2 mesi
	Operai	2 mesi
2° livello	Impiegati	2 mesi
	Operai	2 mesi
1° livello	Operai	1 mese

Per le assunzioni a termine di durata fino a sei mesi, la durata del periodo di prova di cui sopra è ridotta alla metà.

Art. 26 – Contratto a tempo determinato

L'articolo è modificato come segue:

Le Parti si richiamano all'accordo quadro europeo UNICE-CEEP-CES del 18 marzo 1999 e alle disposizioni di legge vigenti in cui si prevede che i contratti a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere la forma comune dei rapporti di lavoro tra i datori di lavoro e i lavoratori. Le parti inoltre ritengono che il contratto di lavoro a tempo determinato possa contribuire a migliorare la competitività delle imprese del settore, tramite una migliore flessibilità nella salvaguardia delle esigenze di tutela e di pari opportunità dei lavoratori interessati.

L'assunzione del lavoratore con contratto a tempo determinato avviene a fronte di ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.



 -    

Ai sensi dell'art. 1, comma 1bis, lettera a, del D. Lgs. 06/09/2001 n. 368, è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto in assenza delle ragioni suddette nell'ipotesi del primo rapporto di lavoro, di durata non superiore a 12 mesi comprensivi dell'eventuale proroga, per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione.

Inoltre, ai sensi dell'art. 1, comma 1bis, lettera b, della legge citata, sarà consentita l'apposizione del termine al contratto di lavoro, per una durata non superiore a 36 mesi comprensivi dell'eventuale proroga, nelle seguenti ipotesi:

- Assunzione di soggetti comunque percettori di ammortizzatori sociali, nell'ambito della durata degli stessi;
- Assunzione di soggetti percettori dell'indennità di mobilità o dell'ASPI;
- Assunzione di giovani dai 30 ai 34 anni;
- Assunzione di soggetti con più di 50 anni se uomini e di 45 anni se donne;
- Assunzione di soggetti iscritti nelle liste di cui alla Legge n. 68/1999;
- Assunzione di soggetti con un'invalidità permanente certificata di almeno il 20%;
- Tutte le tipologie di assunzione specificamente individuate nei contratti collettivi aziendali stipulati con l'assistenza delle OO.SS. territoriali stipulanti il contratto nazionale.

Le suddette ipotesi di assunzione "acausali" possono riguardare anche soggetti che abbiano già avuto precedenti rapporti di lavoro con l'azienda interessata, ad esclusione di precedenti contratti di apprendistato.

Ad eccezione dei rapporti puramente occasionali di durata fino a 12 giorni, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta direttamente o indirettamente da un atto scritto (ad esempio la lettera di assunzione) in cui sono specificate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo, ovvero la sussistenza delle condizioni soggettive indicate nel precedente comma. Copia di tale atto deve essere consegnata al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

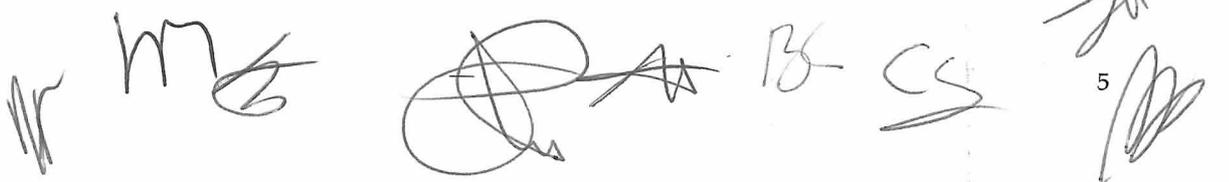
L'azienda informerà annualmente la RSU sulle dimensioni quantitative del ricorso al contratto a tempo determinato e sulle tipologie di attività per le quali tali contratti sono stati stipulati.

Su richiesta, l'azienda fornirà ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato che si rendessero disponibili nell'unità produttiva di appartenenza.

I lavoratori assunti con contratto a tempo determinato dovranno ricevere una informazione e formazione sufficiente e adeguata alle caratteristiche della mansione svolta, al fine di prevenire i rischi connessi al lavoro.

Come previsto dall'art. 10, comma 7, del decreto legislativo n. 368/2001, per i contratti a tempo determinato esclusivamente riferiti alle seguenti ipotesi specifiche:

- lavorazioni connesse all'aggiudicazione di commesse pubbliche che rappresentino caratteri di eccezionalità rispetto alla normale attività produttiva;
- particolari lavorazioni relative ai riassortimenti non attinenti all'acquisizione del normale portafoglio ordini;
- sperimentazioni tecniche, produttive o organizzative relative a nuovi prodotti o lavorazioni;
- attività non programmabili e non riconducibili nell'attività ordinaria dell'impresa.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left.

il numero dei lavoratori con contratto a tempo determinato in forza presso l'azienda non può superare il:

- 10% per aziende fino a 70 dipendenti;
- 5% per aziende con oltre 70 dipendenti; è comunque consentita la stipulazione di almeno 7 contratti.

Le frazioni saranno arrotondate all'unità superiore.

Le percentuali sopra indicate sono elevabili con accordo aziendale.

La fase di avvio di nuove attività di cui alla lettera a), comma 7 dell'art. 10 del decreto legislativo n. 368/2001 è di 12 mesi, ed è 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, o al lancio di un nuovo marchio.

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.

Tali periodi potranno essere incrementati mediante contratti collettivi aziendali stipulati con l'assistenza delle articolazioni territoriali delle parti stipulanti il contratto nazionale.

Le Parti, inoltre, in applicazione dell'art. 5, comma 4 bis, terzo periodo del decreto legislativo, n. 368/2001, così come modificato dalla legge n. 247/2007, concordano che la durata massima dell'ulteriore successivo contratto a termine (cd. Deroga assistita) – da stipularsi in deroga al limite temporale massimo di 36 mesi di cui all'art. 5, comma 4-bis, primo periodo della citata legge – non sia superiore a 8 mesi.

In base all'art. 5 comma 4 ter del D. Lgs 368/2001, per le seguenti specifiche attività non trova applicazione il vincolo (previsto dall'art. 5, comma 4 bis del citato decreto) del limite di 36 mesi come termine massimo per la successione di contratti a termine tra stesso lavoratore e stesso datore di lavoro per lo svolgimento di mansioni riguardanti:

- attività connesse alla campagna vendita in showroom;
- attività di vendita presso negozi stagionali o temporary store;
- attività di vendita stagionale o straordinaria.

Per la successione tra contratti a termine si applica la disciplina di legge. Tuttavia, ai sensi dell'art. 5, comma 4ter, nel caso di successione tra due contratti a tempo determinato gli intervalli di interruzione di 10/20 giorni non trovano applicazione nei seguenti casi:

- nell'ipotesi in cui il secondo contratto a termine sia stipulato per ragioni sostitutive;
- nei casi di avvio di nuove attività, nell'ambito della durata complessiva di 12 mesi (18 mesi nei territori del Mezzogiorno);
- nelle ipotesi nelle quali è consentito il contratto a termine "acausale" di cui al precedente comma 4;
- in ogni altro caso individuato dai contratti collettivi aziendali stipulati con l'assistenza delle articolazioni territoriali delle parti stipulanti il contratto nazionale.

E' sufficiente che i requisiti di cui sopra sussistano all'atto dell'assunzione, anche nel caso di proroga del rapporto, purché la proroga abbia ad oggetto, in via prevalente, la stessa attività lavorativa oggetto del rapporto iniziale.

Ulteriori ipotesi potranno essere individuate dai contratti collettivi aziendali stipulati con l'assistenza delle OO.SS. territoriali delle parti stipulanti il contratto nazionale.

—

6

Il periodo di comporta in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro è complessivamente pari a un terzo della durata del contratto a tempo determinato con un minimo di 30 giorni; a tale fine si computano le assenze dovute ad un unico evento o a più eventi. Il trattamento economico di malattia a carico dell'azienda cessa alla scadenza del periodo di comporta.

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

In tutti i casi di contratto a tempo determinato stipulato per esigenze sostitutive è possibile un adeguato periodo di affiancamento tra il lavoratore da sostituire e il sostituto, sia prima dell'assenza sia al rientro del lavoratore sostituito, al fine di consentire un adeguato passaggio di consegne.

Nel contratto a tempo determinato è applicabile il periodo di prova.

In caso di risoluzione anticipata del contratto a tempo determinato – rispetto alla scadenza prevista – ad opera del lavoratore, trovano applicazione gli articoli 90 – 91 – 102 del vigente contratto in materia di preavviso. Le durate ivi indicate, anche ai fini della determinazione dell'indennità sostitutiva del preavviso, sono ridotte alla metà; fanno eccezione le durate previste per i lavoratori con qualifica di operaio dall'art. 90.

Ferma restando la disciplina prevista dal presente articolo, al prestatore di lavoro con contratto a tempo determinato si applica il principio di non discriminazione di cui all'art. 6 del Decreto Legislativo n. 368 del 06.09.2001 e successive modificazioni.

Per quanto concerne il diritto di precedenza nell'esecuzione di due o più contratti a termine nella stessa azienda, si applica quanto previsto dall'art. 5, commi 4 quater, quinquies e sexies, del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla Legge n. 247/2007.

Secondo quanto disposto dalla normativa di cui sopra, il lavoratore dovrà esercitare il diritto di precedenza manifestando la propria volontà al datore di lavoro entro i termini di legge.

Previdenza complementare

Le parti si danno reciprocamente atto di essere disponibili a modificare l'atto istitutivo del fondo di previdenza complementare Previmoda per consentire l'adesione al fondo anche ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato superiore a 6 mesi. Analoga disponibilità dovrà essere verificata anche presso le altre parti istitutrici di Previmoda.

Art. 43 – Disciplina del contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato

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

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



Si applicano al contratto di somministrazione a tempo determinato le disposizioni previste per il contratto a termine dall'art. 26, comma 4. E' sufficiente che i requisiti soggettivi sussistano all'atto dell'assunzione, anche nel caso di proroga del rapporto.

Le parti convengono che l'esenzione dalle motivazioni potrà essere mantenuta anche per la prima eventuale proroga del rapporto, purché la proroga abbia ad oggetto la stessa attività lavorativa del rapporto iniziale con il lavoratore somministrato.

Ulteriori ipotesi potranno essere individuate dai contratti collettivi aziendali stipulati con l'assistenza delle OO.SS. territoriali delle parti stipulanti il contratto nazionale.

La percentuale massima di lavoratori che possono essere utilizzati con contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato non potrà superare nell'arco di 12 mesi la media dell'8% dei lavoratori occupati dall'impresa utilizzatrice con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Tale limite potrà essere elevato con accordo aziendale stipulato con l'assistenza delle OO.SS. territoriali delle parti stipulanti il contratto nazionale.

In alternativa, è consentita la stipulazione di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sino a 5 prestatori di lavoro, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

Le frazioni derivanti dall'applicazione delle percentuali come sopra considerate sono sempre arrotondate all'unità superiore.

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

L'azienda, a fronte della necessità di inserire personale con contratto di somministrazione di lavoro, procederà all'inserimento dei lavoratori previa informazione alla Rappresentanza Sindacale Unitaria relativamente a: numero dei contratti, cause, lavorazioni e/o i reparti interessati e relativa durata. Analoga informativa riguarderà le ipotesi di proroga dei periodi di assegnazione inizialmente stabiliti.

Art. 37 – Banca delle ore individuale

il comma 2 è modificato come segue:

Dal 1° gennaio 2015 le ore di straordinario che ciascun lavoratore potrà far confluire nella banca individuale delle ore sono aumentate a 40. Sempre da tale decorrenza, per i lavoratori a tempo parziale potrà confluire nella banca delle ore un numero di lavoro supplementare in proporzione alle 40 di cui prima, rispetto all'orario individuale di lavoro.

6

...



Art. 39 – Regime di orario a tempo parziale

A) DISPOSIZIONI GENERALI

è introdotto il comma 8:

...

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, al fine di conciliare i tempi vita-lavoro, le Parti si impegnano a favorire l'utilizzo del part-time per le lavoratrici al rientro dalla maternità.

...

Art. 57 – Permessi, assenze ed aspettativa

Inserire come ultimo comma :

Per quanto attiene al cosiddetto congedo di paternità si rimanda integralmente all' Art. 4 comma 24 lettera a) legge 92/2012.

Art. 60 – Assenze per malattia ed infortunio non sul lavoro

sono modificati i commi 1,2,3 e 4 come segue:

Per consentire l'adozione di adeguate misure organizzative, l'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro, sia nel lavoro a giornata che nel lavoro a turni, deve essere comunicata all'azienda prima dell'inizio del previsto orario di lavoro, salvo i casi di comprovato impedimento, secondo le modalità comunicate dall'azienda stessa e sempreché l'azienda sia in condizione di ricevere le comunicazioni.

Inoltre il lavoratore deve comunicare all'azienda, non oltre il terzo giorno dall'inizio dell'assenza, il numero di protocollo del certificato medico attestante l'effettivo stato di infermità comportante l'incapacità lavorativa.

L'eventuale prosecuzione dovrà essere comunicata con le stesse modalità ed il numero di protocollo del certificato medico relativo comunicato entro tre giorni.

In ogni caso di mancata trasmissione telematica all'INPS del certificato di malattia da parte del medico, il lavoratore, previo tempestivo avviso all'azienda, consegnerà o farà pervenire all'azienda stessa il certificato medico cartaceo in luogo del numero di protocollo.

...

al fondo dell'articolo è introdotta la seguente dichiarazione a verbale:

DICHIARAZIONE A VERBALE – In questo momento di particolare difficoltà economica e produttiva nel quale le aziende sono sottoposte a situazioni di rilevante stress organizzativo, la parti riconoscono la gravità del problema dell'"assenteismo anomalo".



Pertanto, al fine di condividere gli elementi essenziali di conoscenza di tale fenomeno e di individuarne ogni possibile iniziativa comune di contrasto, le parti si impegnano a costituire tempestivamente un apposito gruppo di lavoro sull'argomento che svolgerà le seguenti attività:

- definizione e analisi quantitativa e qualitativa del fenomeno, anche tramite il coinvolgimento delle rispettive basi associative;
- individuazione e definizione di iniziative comuni che, in relazione agli esiti del lavoro di approfondimento, potranno riguardare sia la disciplina normativa dell'istituto della malattia contenuta nel contratto nazionale, che il relativo trattamento economico.

Il gruppo di lavoro sottoporrà le proprie conclusioni alle parti stipulanti entro 12 mesi dalla sua costituzione.

Art. 66 – Facilitazioni per lavoratori studenti

è modificato il comma 3 come segue:

I permessi retribuiti di cui alla lettera c) del presente articolo per sostenere prove di esame saranno concessi, dietro loro richiesta, anche agli studenti universitari, anche per la discussione della tesi di laurea; essi competono per i giorni dell'esame e per i due giorni lavorativi precedenti. Nel caso di esami universitari che si articolino su più prove in giorni diversi, il diritto ai permessi per i giorni precedenti resta fissato nel numero di due. Non competono permessi retribuiti per gli esami universitari sostenuti per più di due volte nello stesso anno accademico.

...

al fondo dell'articolo è introdotto il seguente comma:

A livello aziendale le Parti potranno concordare l'istituzione di borse di studio per concorrere alle spese sostenute per frequentare la scuola.

Art. 74 – Multe e sospensioni

La Direzione potrà infliggere la multa e la sospensione, di cui alle lettere b) e c) dell'articolo precedente, al lavoratore che:

...

è aggiunta la seguente lettera:

- i) Contravvenga alle disposizioni in tema di ambiente di lavoro, igiene e sicurezza, previste dall'art. 20 del D.Lgs. 81/2008 T.U.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a signature that looks like 'M', a signature that looks like 'G', the initials 'MM', the initials 'CS', a signature that looks like 'A', the initials 'BC', and a large, complex signature.

Art. 81 – Apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere

L'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, disciplinato dalle vigenti norme di legge e dalle disposizioni del presente CCNL.

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 e riqualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico – professionali.

Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del D. Lgs. 17.10.2005 n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante 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.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per i lavoratori operai, intermedi, impiegati e quadri, con destinazione finale ai livelli dal 2° al 7° e per tutte le relative mansioni.

L'apprendista non può lavorare a cottimo.

Per tutti gli apprendisti, operai, impiegati, intermedi e quadri, e per tutti i livelli di inquadramento, può essere convenuto un periodo di prova non superiore a sei mesi, ridotti a tre mesi per i contratti di apprendistato di durata fino a 12 mesi.

La durata minima del periodo di apprendistato è fissata in sei mesi. La durata massima del periodo di apprendistato, per tutte le qualifiche professionali e per tutti i livelli di inquadramento, è di 3 anni.

Le parti si riservano la possibilità di individuare, ai sensi del D. Lgs. 14.09.2011 n. 167, mansioni ad alto contenuto di professionalità di tipo artigianale per le quali potranno essere concordate durate maggiori del periodo di apprendistato fino al massimo di 5 anni.

L'inquadramento iniziale e il relativo trattamento economico dell'apprendista può essere di due livelli inferiore a quello della qualifica di destinazione finale, con la seguente progressione periodica:

livelli	durata complessiva mesi	primo periodo mesi	secondo periodo mesi	terzo periodo mesi
7° - 6°	36	16	10	10
5°	36	16	10	10
4°S - 4°	36	16	10	10
3°	36	16	10	10
2°	36	16	10	10

[Handwritten signatures and initials: AM, CS, BE, and others]

Una riduzione fino a 6 mesi del periodo di apprendistato professionalizzante (applicabile sul terzo periodo della tabella sopra riportata) è riconosciuta ai lavoratori che – prima del contratto di apprendistato – abbiano svolto presso la stessa azienda un periodo di pari durata di stage o tirocinio.

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

In caso di apprendistato con durata inferiore a 36 mesi, la durata dei periodi indicati sarà proporzionalmente riparametrata.

Il periodo di apprendistato professionalizzante 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.

L'intero periodo di apprendistato professionalizzante 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.

E' demandata alle parti al livello aziendale la definizione dell'eventuale applicabilità agli apprendisti, parziale o totale, dei premi di risultato e di tutte le altre voci retributive stabilite al livello aziendale.

In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro - nei limiti del periodo di comporto – spetta all'apprendista operaio un trattamento integrativo dell'indennità di malattia a carico dell'INPS pari al trattamento economico a carico del datore di lavoro previsto dall'art. 87 per il lavoratore operaio e all'apprendista impiegato un trattamento integrativo dell'indennità di malattia erogata dall'INPS pari al trattamento economico complessivo previsto dall'art. 96 per il lavoratore impiegato.

In caso di assenza ingiustificata alla visita domiciliare di controllo sullo stato di malattia, al lavoratore con contratto di apprendistato si applica quanto previsto all'art. 60 – Assenze per malattia ed infortunio non sul lavoro.

In caso di malattia, infortunio o altra causa di sospensione involontaria del rapporto superiore a trenta giorni, la durata dell'apprendistato potrà essere prolungata di un periodo pari alla durata della sospensione, tramite una comunicazione formale dell'azienda al lavoratore entro il termine originario dell'apprendistato.

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

Il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere con contratto di apprendistato, direttamente o indirettamente per il tramite delle agenzie di somministrazione di lavoro non può superare il 100 per cento delle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o che comunque ne abbia in numero inferiore a tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

La facoltà di assunzione mediante contratto di apprendistato non potrà essere esercitata qualora nell'azienda non siano stati convertiti a tempo indeterminato almeno il 70% dei contratti di apprendistato venuti a scadenza nei 24 mesi precedenti. A tal fine non si computano gli apprendisti che abbiano rassegnato le dimissioni, nonché i contratti di apprendistato giunti a scadenza e non trasformati a tempo indeterminato in misura pari a 2.

Per i datori di lavoro che occupano alle loro dipendenze un numero di lavoratori inferiore a dieci unità, tale percentuale è ridotta al 25%.

—  12

In caso di dimissioni del lavoratore prima della scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva di cui agli articoli 90, 91 e 102 del presente contratto.

Al termine dell'apprendistato, ciascuna delle parti può recedere dal contratto, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del Codice Civile, con un preavviso minimo di 15 giorni decorrente dal termine del periodo di formazione, che si intende coincidente con il termine del periodo di apprendistato. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

FORMAZIONE

I principi convenuti nel presente capitolo sono volti a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda di durata complessiva pari a 120 ore medie annue, comprensive della formazione specifica o professionalizzante e della formazione finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali.

Le parti nel contratto individuale di apprendistato definiscono il Piano Formativo Individuale (P.F.I.), che sarà redatto secondo lo schema di cui all'Allegato 7 al presente contratto, nel quale sarà indicata il percorso formativo per l'acquisizione delle competenze tecnico professionali e specialistiche, formazione che sarà coerente con le qualifiche professionali di destinazione. Tale formazione professionalizzante sarà non inferiore ad 80 ore medie annue (ivi compresa la formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico) e potrà essere svolta anche on the job e in affiancamento.

La formazione professionalizzante sarà integrata dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda, finalizzata all'acquisizione delle competenze di base e trasversali, laddove esistente.

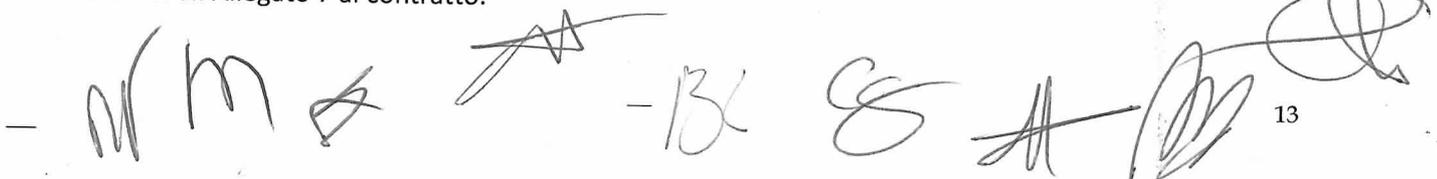
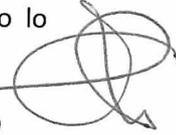
Per l'attivazione dell'apprendistato professionalizzante e la definizione dei profili professionali e dei contenuti della formazione, si fa integrale riferimento all'Allegato 7 al presente contratto.

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

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.

La registrazione della formazione svolta e della qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, sarà effettuata nel libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo, l'azienda provvede all'attestazione dell'attività formativa secondo lo schema di cui all'Allegato 7 al contratto.

 - M M  - B C    13

Le parti si danno reciprocamente atto che qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto contrattuale, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.

Artt. 86 e 95 – Ferie

sono modificati rispettivamente i commi 6 e 4 come segue:

Le ferie saranno concesse di norma nel periodo estivo: il godimento delle ferie dovrà avere carattere continuativo per tre settimane. A fronte di particolari esigenze organizzative e/o tecnico-produttive, l'azienda, entro il 15 marzo dell'anno di riferimento, comunicherà e motiverà alle RSU o, in assenza, alle OO.SS. territoriali la necessità di un diverso godimento del periodo feriale estivo, in aumento o in diminuzione (2 settimane / 4 settimane). Nel caso di diverso godimento della 3° settimana rispetto alle prime due, le Parti contestualmente ne concorderanno modalità e programmazione all'interno del periodo che va dal 1/6 al 30/9.

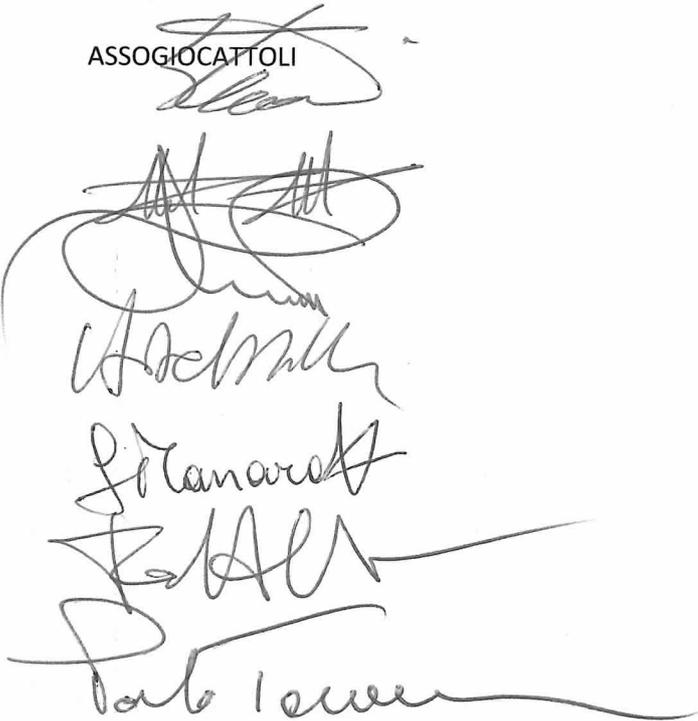
Art. 90 – Preavviso di licenziamento e di dimissioni

è modificato il comma 1 come segue:

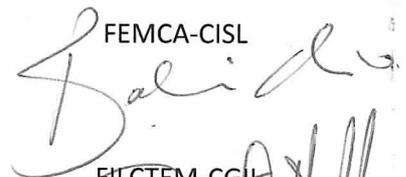
Il licenziamento dell'operaio, non in prova e non ai sensi dell'art. 75 lettera, B), o le sue dimissioni potranno aver luogo in qualunque giorno, mediante comunicazione scritta, con un preavviso di una settimana lavorativa per il 1° livello o di due settimane lavorative per tutti gli altri livelli.

Letto, confermato e sottoscritto

ASSOGIOCATTOLO



FEMCA-CISL



FILCTEM-CGIL



UILTEC-UIL



L'Allegato 1 è modificato come segue:

Allegato 1

TAB. A – Decorrenze e importi in Euro degli aumenti dei minimi contrattuali del rinnovo 12 febbraio 2014

livelli	1° gennaio 2014	1° gennaio 2015	1° dicembre 2015	Totale aumento
7	46,39	56,16	34,18	136,74
6	44,19	53,49	32,56	130,24
5	42,41	51,34	31,25	125,01
4 S	40,21	48,68	29,63	118,52
4	39,33	47,61	28,98	115,91
3	38,00	46,00	28,00	112,00
2	35,35	42,79	26,05	104,19
1	21,21	25,68	15,63	62,52



Importo forfetario una tantum

L'importo forfetario una tantum pari a € 450 lordi verrà erogato in tre tranches di uguale importo, la prima con la retribuzione del mese di febbraio 2014, la seconda con la retribuzione del mese di agosto 2014 e la terza con la retribuzione del mese di dicembre 2014, e sarà corrisposto ai lavoratori in forza alla data di stipulazione del presente accordo. Tale importo è commisurato all'anzianità di servizio maturata nel periodo 1 gennaio 2013 – 31 dicembre 2013 con riduzione proporzionale per i casi di servizio militare, aspettativa, assenza facoltativa post-partum, assunzione nel corso del periodo 1 gennaio 2013 – 31 dicembre 2013, cassa integrazione guadagni a zero ore e sarà altresì proporzionato in caso di attività part-time.

L'importo forfetario una tantum non è utile agli effetti del computo di nessun istituto contrattuale e legale e del trattamento di fine rapporto.



Previdenza Complementare

Il contributo paritetico a carico dell'azienda e del lavoratore, previsto al punto e) del verbale di accordo "rinnovo parti economiche" 14/10/1997, istitutivo del fondo PREVIMODA viene elevato di 0,30 punti percentuali (dall'1,20% all'1,50%) dal 1° gennaio 2012.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2014, le parti concordano quanto segue:

- in occasione di ogni rinnovo del contratto nazionale e della consegna del testo del contratto stesso ai lavoratori ai sensi dell'art. 3, l'azienda metterà a disposizione di ogni lavoratore il materiale informativo sul fondo Previmoda predisposto dal fondo stesso.
- L'azienda consegna ad ogni lavoratore neo-assunto il materiale informativo del fondo Previmoda con la proposta e la modulistica per l'iscrizione, come previsto dall'art. 24.
- Con periodicità triennale le aziende sono impegnate a proporre ai lavoratori non iscritti alla previdenza complementare l'opportunità di associarsi a Previmoda, secondo forme e procedure che saranno definite dalle parti istitutive del Fondo con apposito accordo.
- Le aziende agevoleranno la partecipazione dei lavoratori individuati dal Fondo come propri "referenti" aziendali ai seminari formativi organizzati da Previmoda. I permessi relativi potranno essere coperti con eventuali residui del monte ore per la formazione continua di cui all'art. 65.
- Assogiocattoli si dichiara disponibile ad un incremento dello 0,20% del contributo aziendale destinato alla previdenza integrativa calcolato sull'ERN, per finanziare l'assicurazione per premorienza ed invalidità permanente, da stipulare entro il 30 giugno 2014 previo specifico accordo tra le parti istitutive.