

IPOSTESI DI ACCORDO

Per il rinnovo del CCNL per i lavoratori addetti alla piccola e media industria del legno, del sughero, del mobile e dell'arredamento, e per le industrie boschive e forestali

UNITAL-CONFAPI

Riccardo Montesi



FILCA-CISL

Luciano Bettin

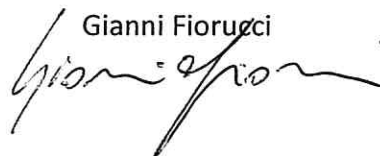



FILLEA-CGIL

Marinella Meschieri



Gianni Fiorucci



FENEAL-UIL

Fabrizio Pascucci



Roma, 18 aprile 2017

Articolo 1

(omissis)

5. Informazioni a livello aziendale

Le aziende che occupano nel complesso oltre 50 40 dipendenti, assistite dalle sedi territoriali di Confapi, forniranno informazioni preventive ogni semestre alla RSU ed alla eventualmente assistite da FILLEA, FILCA e FeNEAL territoriali, nel corso di appositi incontri, dietro richiesta della RSU, in merito a:

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

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

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

Quanto sopra espresso troverà applicazione anche per le realtà produttive articolate con più di 40 dipendenti complessivi, caratterizzate da un'unica struttura d'impresa, sia pure distribuita su zone territoriali diverse nell'ambito del territorio nazionale. Resta inteso che tale informativa verrà trasferita alle rispettive RSU.

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.

6. Livello di gruppo

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

- alle prospettive economiche e produttive con riferimento ai prevedibili riflessi sulla situazione occupazionale;

1

- 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 età.
- struttura occupazionale /tipologie d'impiego con particolare riferimento a: suddivisione per genere ed età anagrafica, mansioni e fattispecie contrattuale di inserimento in azienda con riguardo alla parità di genere e prevedibili sviluppi dell'organigramma in rapporto alle eventuali nuove assunzioni;
- responsabilità sociale e d'impresa

La Direzione aziendale fornirà informazione alle RSU in caso di rilevanti innovazioni di processi produttivi che siano suscettibili di importanti sviluppi nel comparto del mobile e arredamento.

Nel rispetto delle normative di legge vigenti nei casi di eventi negativi sui livelli occupazionali derivanti da innovazioni tecnologiche riguardanti il complesso dell'attività produttiva, le aziende forniranno nel merito informazioni preventive alla RSU. Nel corso di tale incontro il sindacato verrà informato delle prevedibili implicazioni degli investimenti predetti sull'occupazione e sulle condizioni ambientali ed ecologiche.

7. Decentramento, ristrutturazioni, modifiche tecnologiche, organizzative e produttive

Le aziende con più di 75 dipendenti forniranno preventivamente informazioni alla RSU e, tramite la ~~Sezione territoriale~~ l'UNITAL le Organizzazioni territoriali di Confapi al Sindacato territorialmente competente, sulle operazioni di scorporo e di decentramento permanente al di fuori dello stabilimento qualora esse influiscano complessivamente sulla base occupazionale nello specifico :

- ~~l'articolazione per tipologie dell'attività decentrata;~~
- ~~la localizzazione del decentramento;~~
- ~~la consistenza quantitativa dell'attività da decentrare;~~
- ~~eventuali appalti (nel comparto della nautica).~~
- Operazioni che comportino sostanziali modifiche del sistema produttivo, che investano in modo determinante le tecnologie 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 al comma precedente, le aziende committenti ~~chiederanno~~ inseriranno l'obbligo da parte delle aziende esecutrici/appaltatrici di applicare le norme contrattuali del settore merceologico a cui esse appartengono in quanto ad esse applicabili e delle leggi relative alla tutela del lavoro.

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

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

2

Articoli 3-5

In merito all'esercizio dei diritti sindacali di cui agli articoli 3-5, le parti provvederanno all'armonizzazione, in sede di stesura con le previsioni dell'A.I. in materia di rappresentanza.

Art. 6 - (Versamento dei contributi sindacali)

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

Le deleghe avranno validità permanente, 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 normale retribuzione saranno effettuate ogni mese.

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

Eventuali diversi sistemi di riscossione delle quote sindacali, già concordati e in atto in sede aziendale, restano invariati.

L'azienda inoltre procederà alla rilevazione del numero di deleghe dei dipendenti iscritti alle Organizzazioni Sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie il presente CCNL attraverso la dichiarazione Uniemens indicando il codice del presente CCNL ed il numero delle deleghe ricevute per ogni singola organizzazione sindacale di categoria con relativo codice identificativo.

Art. - (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...- Quota di servizio sindacale FeNEAL FILCA FILLEA

Le aziende comunicheranno mediante affissione nell'ultima settimana di giugno 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 luglio 2017.

I lavoratori che non intendano versare la quota di cui sopra devono dare avviso per iscritto agli uffici dell'azienda entro il 14 luglio 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 luglio 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 Piccola Industria, Unital Confapi entro il mese di 19 settembre 2017, specificando nel bonifico bancario la denominazione dell'azienda versante ed il luogo in cui essa svolge la sua attività.

Articolo 8.

Le parti richiamano e recepiscono l'Accordo Interconfederale Confapi e Cgil, Cisl e Uil relativo ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di data 20/09/2011 e in questo contesto ci si riferirà all'Enfea come centrale nella gestione della formazione in materia di sicurezza, prevedendo, ove possibile, il suo intervento a sostegno delle imprese e dei lavoratori in ottemperanza alle disposizioni di cui all'articolo 37 del TU sulla sicurezza con riferimento alle mansioni specifiche svolte dai lavoratori.

In particolare ai lavoratori che operino all'interno di cantieri edili verrà erogata 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. n. 81/2008 ad integrazione di quanto previsto dall'art. 22 del D.Lgs. n. 626/1994. 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. 20 - Orario di lavoro

L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali, come previsto dall'art. 3, comma primo, del d.lgs. n. 66 del 8/4/2003, salve tutte le deroghe ed eccezioni di legge.

~~La durata massima dell'orario di lavoro è di 55 ore settimanali, comprese le ore di lavoro straordinario, salve le deroghe ed eccezioni di legge.~~

~~Il limite di 55 ore settimanali può essere superato per accordo aziendale.~~

Ferme restando le disposizioni contrattuali, ai soli fini legali i limiti del lavoro ordinario rimangono fissati nei termini e secondo le modalità previste dalle vigenti disposizioni di legge.

Ai soli effetti del trattamento economico del lavoro straordinario, le ore non lavorate per ricorrenze festive nazionali e infrasettimanali, assenze dovute a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, ferie e permessi retribuiti - fatta eccezione per quelle coincidenti, con il giorno di riposo per riduzione di orario - saranno computate ai fini del raggiungimento dell'orario di lavoro.

Per ogni ora di lavoro straordinario, l'azienda corrisponderà in aggiunta alla normale retribuzione, ai soli effetti contrattuali, una maggiorazione del 28% sulla retribuzione base (minimo tabellare più contingenza).

L'orario settimanale di lavoro viene distribuito su cinque giorni con riposo di norma al sabato e possibilità di

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

scorrimento della seconda giornata non lavorata per il singolo lavoratore nell'arco della settimana. Tale scorrimento, fatta eccezione per gli addetti alle lavorazioni a ciclo continuo o svolgentisi su più turni, verrà concordato in sede aziendale. Per gli impianti e le lavorazioni a ciclo continuo o svolgentisi su più turni, le 40 ore settimanali dell'orario di lavoro dovranno comunque mediamente essere realizzate, nell'arco di dodici mesi, attraverso un'opportuna distribuzione dei turni di lavoro e dei relativi riposi, che verrà portata a conoscenza delle maestranze mediante affissione.

Per il personale la cui prestazione è direttamente connessa con il lavoro degli operai addetti alla produzione, può essere adottata, ferma restando la durata stabilita nel presente articolo, la distribuzione determinata per tali operai.

L'inizio e la cessazione del lavoro sono disciplinati con apposite norme stabilite dall'azienda.

Resta per altro inteso che nessun lavoratore potrà sottrarsi dall'obbligo di effettuare la registrazione tramite apposita strumentazione indicata dall'azienda, delle ore lavorate, e dovrà altresì garantire l'inizio dell'effettiva prestazione di lavoro all'ora stabilita dalla direzione aziendale.

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

Le parti convengono che la durata dell'orario di lavoro può risultare, anche da una media plurisettimanale nell'arco massimo di dodici mesi.

L'introduzione di nuovi regimi di orario di lavoro per l'intera azienda o per parti di essa, che prevedano articolazioni dell'orario di lavoro settimanale diversa da quella contrattuale, e le relative modalità attuative, saranno possibili previo confronto e accordo con la R.S.U. o in loro mancanza con le OO.SS. territoriali. L'incontro, dovrà avvenire entro 7 giorni lavorativi, dalla richiesta di apertura del confronto. Qualora l'incontro non avvenisse entro tale termine, l'azienda potrà disporre le diverse articolazioni.

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. I recuperi delle maggiori o minori prestazioni, verranno effettuati nell'arco massimo dei dodici mesi successivi a quelli della maggiore o minore prestazione o differente termine stabilito dall'accordo.

Le ore prestate oltre il normale orario di lavoro settimanale non costituiscono prestazioni straordinarie e quelle dopo la 41ma ora settimanale, saranno compensate con una maggiorazione pari al 10%.

Resta comunque inteso che nell'ambito di nuovi regimi di orario sopra previsti i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione. Le ore effettuate nei periodi di superamento dell'orario contrattuale settimanale qualora non recuperate, saranno retribuite con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario all'epoca prestato.

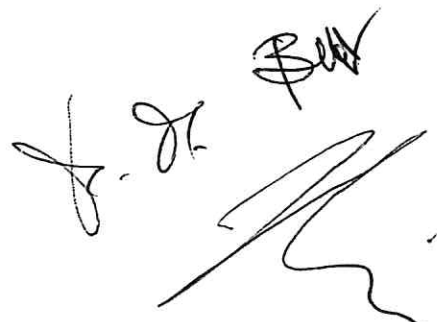
~~Per quanto non espressamente normato dal presente c.c.n.l. in materia di orario di lavoro, le parti rimandano agli articoli legislativi vigenti.~~

~~L'introduzione di nuovi regimi di orario di lavoro settimanale e/o plurisettimanale sarà oggetto di preventivo esame congiunto in sede aziendale con le RSU così come specificato alla successiva lettera B).~~

Per quanto non espressamente normato dal presente CCNL in materia di orario di lavoro, le parti rimandano al d.lgs n. 66 del 8/4/2003 nonché alle altre leggi vigenti.

(omissis)

Art. 26 - Rapporto di lavoro a tempo parziale



Le Parti considerano il rapporto di lavoro a tempo parziale un utile strumento per favorire l'occupazione e far fronte a particolari esigenze delle Aziende e dei lavoratori.

In attuazione di quanto previsto dal d.lgs. n. 81/2015 le parti convengono di regolare come di seguito il rapporto di lavoro a tempo parziale:

A) L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore; tale requisito è necessario anche per il passaggio dal rapporto di lavoro a tempo parziale a quello a tempo pieno.

B) La possibilità di reversibilità della prestazione potrà avvenire in relazione alle esigenze aziendali e quando compatibile con le mansioni svolte dal lavoratore secondo principi di proporzionalità.

C) Il part-time reversibile potrà essere concesso:

- alla lavoratrice madre fino ai tre anni del bambino;
- per entrambi i genitori, per un massimo di due anni, nei casi di cura di cui al 1° comma dell'art. 2 del D.M. n. 278/2000.

In ottemperanza alle disposizioni di cui all'articolo 8 commi 3 e 4 del D.Lgs 81/2015

- I lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronic-degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

- In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronic-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Si intende:

- per "tempo parziale" l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore a quello a tempo pieno;

~~- per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale" quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;~~

~~- per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale" quello in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;~~

~~- per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto" quello che si svolge secondo una combinazione del tipo orizzontale e di quello verticale;~~

~~- di tipo verticale ciclico, vale a dire con prestazioni a tempo pieno intervallate ad assenze di prestazioni.~~

D) Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che nuovi assunti. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno.

E) Il contratto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale

6






dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, oltre a quanto previsto in materia di clausole flessibili ed elastiche nel presente articolo.

F) L'inserzione nel contratto di lavoro a tempo parziale di clausole ~~flessibili ed elastiche ai sensi del comma 7 dell'art. 3 del d.lgs n. 61 del 25/2/2000 e successive modificazioni e da ultimo la legge 247/2007, 6, art.6 del D.Lgs. 81/2015~~ è possibile anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine.

La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ~~ai sensi del comma 7 citato~~ richiede il consenso del lavoratore formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro, reso, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale indicato dal lavoratore medesimo o, in mancanza, dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL. L'eventuale rifiuto del lavoratore non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Clausole flessibili

~~In applicazione di quanto previsto dall'art.6, comma 6 e seguenti del d.lgs. n. 81 / 2015 25/2/2000 e successive modificazioni e da ultimo la legge 247/2007, nel contratto di lavoro a tempo parziale le parti possono pattuire clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione alle seguenti condizioni e modalità.~~

~~Il datore di lavoro potrà modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa negli stessi casi indicati alla lettera E) per il lavoro supplementare, con un preavviso di due giorni lavorativi.~~

Clausole elastiche

~~In applicazione di quanto previsto dall'art. 3, commi 7 e seguenti del d.lgs. n. 61 del 25/2/2000 e successive modificazioni e da ultimo la legge 247/2007, dall'articolo 6 comma 6 del D.Lgs 81/2015 nel contratto di lavoro a tempo parziale ~~verticale e misto~~ le parti possono pattuire clausole elastiche relative alla collocazione temporale della prestazione lavorativa negli stessi casi indicati ~~alla lettera E)~~ G) per il lavoro supplementare, con un preavviso di due giorni lavorativi alla variazione della prestazione in aumento alle seguenti condizioni e modalità.~~

~~Il datore di lavoro potrà variare in aumento la prestazione lavorativa negli stessi casi indicati alla lettera E) G) per il lavoro supplementare e nel limite dell'orario di lavoro a tempo pieno, con un preavviso di due giorni lavorativi.~~

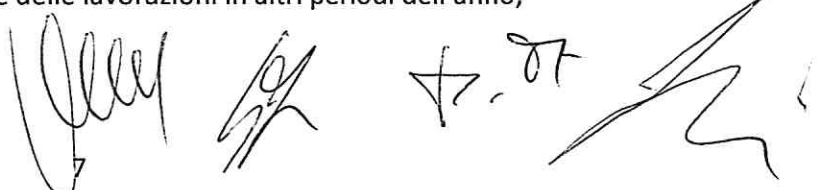
~~Le ore temporalmente lavorate in orari diversi da quelli inizialmente concordati o successivamente modificati (sia per effetto delle clausole flessibili sia per effetto delle clausole elastiche) comportano, in favore del lavoratore, il diritto ad una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria, che è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge.~~

~~G) Previo esame congiunto a livello aziendale, in considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore, è consentita la prestazione da parte dei lavoratori a tempo parziale di lavoro supplementare rispetto all'orario ridotto concordato.~~

~~Le eventuali ore aggiuntive rispetto all'orario di lavoro concordato saranno compensate con la quota oraria di retribuzione diretta, maggiorata del 20% comprensiva dei riflessi sull'insieme degli istituti diretti, indiretti e differiti.~~

Il lavoro supplementare è ammesso per le seguenti causali:

1. incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto;
2. attività a carattere stagionale;
3. esecuzione di attività di installazione o montaggio soggette a particolari condizioni climatico - ambientali che non consentono la protrazione delle lavorazioni in altri periodi dell'anno;



4. esigenze di collocazione sul mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
5. esigenze legate alla sostituzione di una posizione rimasta vacante, a causa di risoluzione del rapporto di lavoro;
6. partecipazione a fiere e mostre;
7. esigenze legate alla sostituzione di lavoratori assenti per ferie, aspettative concesse a qualunque titolo, congedi, permessi retribuiti e non, permessi di studio, partecipazione a corsi di formazione;
8. esigenze legate alla sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, ma idonei ad altre mansioni;
9. esigenze di carattere eccezionale che non possono essere soddisfatte con i normali mezzi e assetti produttivi aziendali;
10. necessità connesse alla manutenzione ed al mantenimento e/o ripristino della funzionalità degli impianti;
11. esigenze particolari connesse a vincolanti termini di consegna e/o presentazioni commerciali del prodotto;
12. adempimenti amministrativi e di legge legati ad inderogabili scadenze;
13. situazioni connesse a ritardi nella consegna delle materie prime;
14. realizzazione del campionario;
15. improvvise e non programmate richieste da parte dei clienti che creino difficoltà alla filiera produttiva del committente o anticipazioni di consegna rispetto ai termini ordinari e/o alle quantità precedentemente fissate.

Il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili:

- per il rapporto di lavoro a tempo parziale ex orizzontale è pari alla differenza tra l'orario di lavoro ridotto e le otto ore giornaliere e le 40 settimanali, ovvero
- per il rapporto di lavoro a tempo parziale ex verticale è pari alla differenza tra l'orario di lavoro a tempo pieno e l'orario di lavoro ridotto, nell'ambito della settimana, del mese e dell'anno, ovvero
- per il rapporto di lavoro a tempo parziale ex di tipo misto e ciclico, è pari alla differenza tra l'orario di lavoro a tempo pieno e l'orario di lavoro ridotto, nell'ambito della settimana, del mese e dell'anno.

Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale. L'azienda, valutata la documentazione provante, comprensiva delle eventuali richieste di chiarimento se necessarie, nel caso in cui ne ricorrano i presupposti di legge, accetterà la richiesta.

~~L'azienda valuterà con particolare attenzione la richiesta di essere dispensati dalle prestazioni di lavoro supplementare di lavoratori e lavoratrici per comprovati e documentati motivi di impedimento, di natura familiare.~~

L'azienda, qualora sia possibile in base alle esigenze aziendali, accetterà la richiesta.

H) Nel rapporto di lavoro a tempo parziale ~~verticale o misto~~, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie. A tali prestazioni si applica la disciplina legale e contrattuale vigente in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno.

I) Il trattamento del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle

singole componenti di essa; l'importo della retribuzione feriale; l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità.

L) Nel caso di rapporto a tempo parziale verticale, la durata del periodo di prova e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro per assenza dovuta a malattia ed infortunio non sul lavoro si moduleranno nell'ambito dei periodi di svolgimento del rapporto (ad esempio, nel caso di un rapporto a tempo parziale verticale che si svolga a mesi alterni con un periodo di prova di tre mesi, questo si esaurirà al termine del terzo mese di effettiva prestazione).

La Direzione aziendale informerà le RSU, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare.

M) Per quanto qui non previsto, si rinvia alle norme del contratto collettivo nazionale di lavoro che troveranno applicazione.

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

A) Contratto a termine

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

~~Il numero dei lavoratori che possono essere occupati con contratto a termine e con contratto di somministrazione, nelle fattispecie sopra indicate, è pari al 25% 30% calcolato sulla media dei sei mesi precedenti il mese in corso, dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'unità produttiva. Tale percentuale comprende sia i contratti con causale sia quelli senza.~~

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

Le frazioni sono arrotondate all'unità superiore.

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

Ove se ne ravvisi la necessità, con accordo aziendale, la percentuale di lavoratori potrà essere elevata in funzione delle specifiche esigenze aziendali.

Il contratto di lavoro a tempo determinato è escluso dalle limitazioni quantitative di cui sopra se riferite alle seguenti ipotesi specifiche:

- 1) attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere;
- 2) allestimento di stand fieristici, show-room;
- 3) attività connesse a corners ed esposizioni;
- 4) attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite (anche in virtù di precedenti rapporti avuti con la medesima azienda) difficilmente reperibili in tempi stretti sul mercato previo accordo con le R.S.U. o in assenza delle R.S.U., con le OO.SS. territoriali per la verifica delle citate condizioni;
- 5) avvio di una nuova attività che deve essere riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, o di una attività produttiva aziendale o di servizio, con una durata non superiore a 14 mesi. Per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218, tale periodo è esteso a 18 mesi. Le parti

nazionali stipulanti il presente contratto si riservano di incrementare i periodi di cui sopra in relazione a esigenze specifiche di singoli comparti merceologici;

6) lancio di un prodotto o di un servizio innovativo: il quale non deve essere mai stato prodotto o fornito in azienda e deve presentare i caratteri di sperimentazione. La durata di sperimentazione non può superare i 12 mesi dall'inizio della produzione del prodotto o della prestazione del servizio, in questa specifica ipotesi vengono comunque fatte salve le eventuali intese finalizzate alla proroga di ulteriori 12 mesi con le RSU.

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

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

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

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

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

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

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

AE1 - Operai: 3 settimane

AE2; AE3; AS2; AS3 - Operai: 5 settimane

AC1; AC2; - Intermedi: 5 settimane

AE2; AE3; AS2; AS3; AC3; AC4; - Impiegati: 8 settimane

AD1; AD2, AD3 - Impiegati: 15 settimane.

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

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

a) Contratti a termini acasuali

~~Salvo le ipotesi per le quali è possibile fare ricorso alla acausalità del contratto a termine, l'assunzione del lavoratore con il contratto in esame avviene a fronte di ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro.~~

~~Le parti convengono, che l'assunzione a tempo determinato costituisca un esempio positivo di flessibilità e pertanto di individuare le seguenti ipotesi per le quali è possibile il ricorso al contratto in esame senza l'indicazione della causale di ricorso che giustifica l'apposizione del termine, ai sensi di quanto previsto dalla legge n. 92/2013 come modificata dalla legge n. 99/2013 di conversione del D.L. n. 76/2013 ed ulteriori modificazioni ed integrazioni:~~

- a) ~~l'assunzione di lavoratori posti in cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria ferma restando la dichiarazione del D.D.L. che ricorre agli ammortizzatori attestante la sospensione dal lavoro nella sua durata massima;~~
- b) ~~l'assunzione di lavoratori percettori di ASPI;~~
- c) ~~l'assunzione di lavoratori inoccupati con più di 50 anni di età;~~
- d) ~~l'assunzione di donne con più di 40 anni di età;~~
- e) ~~l'assunzione di giovani fino a 29 anni di età;~~
- f) ~~l'assunzione di appartenenti alle liste di cui alla legge n. 68/1999;~~
- h) ~~in tutti i casi di assunzione a tempo determinato di soggetti che abbiano già avuto rapporti di lavoro a termine con il medesimo datore di lavoro per un periodo non superiore a dodici mesi e comunque detto secondo contratto in ogni caso non deve risultare superiore a ulteriori dodici mesi;~~
- i) ~~tutte quelle individuate dai contratti collettivi anche aziendali stipulati dalle OO.SS. dei lavoratori e dei datori di lavoro ai firmatari del presente contratto.~~

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

b) Deroga agli intervalli temporali nella successione dei contratti

Le parti concordano in applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 21, comma 2, D.Lgs 81/2015 l'assenza di intervalli temporali nella successione di contratti a termine nelle seguenti ipotesi:

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

c) Derogabilità al limite temporale dei 36 mesi

~~In relazione alla peculiarità del settore ed in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione nazionale previsto dall'art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001 (così come modificato dalla L. 247/2007, dalla L. 92/2012 e dal D.L. 76/2013), oltre alle attività stagionali previste dal D.P.R. 1525/1963, le attività alle quali non si applica il limite temporale di 36 mesi, di cui al comma 4 bis dell'art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001, ai sensi e per gli effetti di cui al comma 4 ter del medesimo articolo, sono le seguenti. 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. La durata massima di un ulteriore successivo contratto a termine da stipularsi in deroga al limite temporale massimo di 36 mesi di cui all'art. 5, comma 4 bis, primo periodo, della citata legge è pari ad un periodo non superiore a 8 mesi. La stipula di tale ulteriore successivo contratto a termine in deroga assistita avverrà presso la Direzione territoriale del~~

~~Lavoro competente per territorio e con l'assistenza di 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 nazionale come previsto dall'articolo 19, comma 2, 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 e estere;
- b) allestimento stands fieristici, show-room;
- c) attività connesse a corners ed esposizioni;
- d) attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite (anche in virtù di precedenti rapporti avuti con la medesima azienda) difficilmente reperibili in tempi stretti.

~~In attuazione del rinvio previsto dall'art. 5, comma 4 bis, terzo periodo, del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla L. 247/2007,~~

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

Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali. Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato con l'atto scritto di cui all'articolo 19, comma 4 del D.Lgs. 81/15 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.e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

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

B) Contratto di somministrazione

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

~~La somministrazione di lavoro a tempo determinato è utilizzata nei limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore. E' in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2, della legge n. 223/1991, di soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e di lavoratori "svantaggiati" o "molto svantaggiati" ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. In particolare, ferme restando tutte le possibilità previste dai vari istituti contrattuali in materia di flessibilità della prestazione, la somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.~~

~~La somministrazione di lavoro a tempo determinato, esente da motivazioni, è ammessa nei casi previsti dalla legge e nelle ulteriori ipotesi previste dagli accordi aziendali stipulati dalla Rappresentanza sindacale unitaria d'intesa con le strutture territoriali delle parti stipulanti il presente contratto, per ciascun anno solare, non superiore a quello corrispondente ai lavoratori somministrati successivamente assunti con contratto a tempo indeterminato nei tre anni solari precedenti (ex art.~~

~~20, comma 5 quater, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, come modificato dai successivi interventi legislativi).~~

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

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

~~Le parti convengono, altresì, di rinviare alla contrattazione aziendale l'eventuale definizione di ipotesi per le quali è possibile il ricorso al contratto in esame senza l'indicazione della causale che giustifica l'apposizione del termine, giusto quanto previsto dall'art. 1, comma 1 bis, secondo periodo del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla legge 28 giugno 2012, n. 92.~~

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

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

Ogni dodici mesi l'utilizzatore, anche per il tramite della associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, comunica alle rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, agli organismi territoriali di categoria delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, 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. 33 - Premio di risultato

Secondo quanto stabilito dall'accordo interconfederale del 26/07/2016 in materia di Modelli Contrattuali, che si intende integralmente recepito in questo articolo, le parti intendono ~~confermare e dare piena attuazione a quanto previsto dal protocollo de 23.7.1993 e dal Patto per lo sviluppo e l'occupazione 23.12.1998~~ definire la competenza della contrattazione di secondo livello con contenuti economici, di cui alla Premessa al presente CCNL lettere B), C) e D), e ribadire che la stessa è finalizzata all'istituzione di un Premio di norma annuale calcolato in riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di efficienza, di qualità, di redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività delle piccole e medie aziende, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

La contrattazione integrativa aziendale o, alternativamente, territoriale, dovrà riguardare esclusivamente materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli definiti dalla contrattazione nazionale. La contrattazione salariale nel secondo livello di contrattazione va sempre più orientata al salario variabile

legato ad obiettivi condivisi definiti tra le parti, anche in ordine alle opportunità di beneficio fiscale offerte dalla legge.

Bisogna stimolare più efficacemente la crescita della produttività delle imprese, attraverso politiche che inducano le parti sociali e gli attori economici a scelte più coraggiose ed innovative, per migliorare la specializzazione e l'organizzazione del lavoro e dei sistemi produttivi.

In questo quadro deve crescere la diffusione della contrattazione di secondo livello e la quota di salario legata ad obiettivi, riconducendo a questa logica le erogazioni di tipo unilaterale.

Le erogazioni del secondo livello di contrattazione sono correlate ai risultati conseguiti secondo i principi di cui sopra.

Le erogazioni dovranno consentire l'applicazione dello specifico trattamento contributivo- previdenziale e fiscale previsto dalla legge. ~~e di cui al Protocollo 23/7/1993 e successive integrazioni e/o modificazioni, ove necessario attraverso l'adeguamento delle soluzioni pattuite alla normativa di legge se sopravvenuta.~~

Gli importi da erogare saranno definiti con riferimento ai risultati conseguiti che verranno esaminati congiuntamente alle strutture aziendali o territoriali delle OO.SS. entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello cui si riferiscono i risultati stessi.

Viene istituita, nell'ambito, del comitato paritetico nazionale di cui all'art 1, punto 2, parte prima, del presente CCNL una commissione di lavoro che ha lo scopo di elaborare e stabilire criteri e parametri utili ad orientare la contrattazione di secondo livello nell'ambito di quelli che saranno gli orientamenti della legislazione nazionale in materia.

Le parti si impegnano ad assumere comportamenti coerenti per rimuovere, con la necessaria tempestività, eventuali situazioni di difformità che possano insorgere ad ambiti, tempi, livelli definiti dal presente articolo.

Al fine di consentire l'applicabilità delle previsioni sopra stabilite, alle quali deve uniformarsi la contrattazione di secondo livello, nel caso in cui si verifichi una presunta difformità e, a livello locale permanga su tale aspetto una contrapposizione tra le parti, la questione verrà sottoposta per iscritto all'esame delle parti stipulanti a livello nazionale che si incontreranno nei quindici giorni successivi al fine di valutare soluzioni per una corretta applicazione delle presenti disposizioni contrattuali.

Dall'entrata in vigore del presente CCNL non trova più applicazione la disciplina di cui all'articolo 20 del CCNL 1991. Pertanto gli importi erogati in misura fissa aziendali o territorialmente corrisposti rimangono consolidati e congelati nelle misure in essere e non saranno più oggetto di contrattazione.

In ottemperanza alle previsioni di cui all'A.I. del 26/07/2016, le parti ritengono, se di interesse per il territorio di poter sperimentare la contrattazione territoriale solo previa verifica e vaglio a livello nazionale delle parti firmatarie.

Art. 33 Bis – Elemento perequativo

A valere dal 1 giugno 2010 verrà erogato un elemento perequativo pari a € 8,00 lordi mensili per dodici mensilità.

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

A valere dal 1 giugno 2017 l'elemento perequativo sarà pari a € 18,00.

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

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

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

Nel caso di ricorso alla Cigo per un periodo superiore a 20 settimane, ossia nel caso di ricorso a Cigs ai sensi dell'articolo 21 del D.Lgs. 148/2015 l'elemento retributivo di cui al presente articolo non verrà erogato.

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

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

Le parti, in particolare, impegnano le aziende a prendere in considerazione con la maggiore attenzione, compatibilmente con le proprie possibilità tecnico-organizzative, il problema dell'inserimento nelle proprie strutture dei disabili riconosciuti invalidi civili ai sensi di legge in funzione della capacità lavorativa degli stessi, ~~tenendo conto anche delle risultanze degli esami svolti a livello nazionale secondo quanto dall'art. 1 della parte prima, e nella tipologia dei contratti di inserimento~~ in riferimento alle possibilità di inserimento agevolato previste dalla legge 68//99 e della regolamentazione regionale in materia.

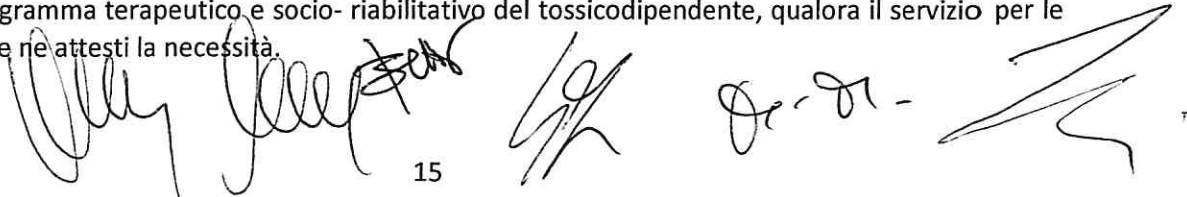
Le parti stipulanti, preso atto che nel settore legno-arredamento si registra un progressivo aumento dei lavoratori extra-comunitari, demandano alle aziende eventuali soluzioni organizzative che consentano di contemperare le esigenze familiari dei singoli con le necessità produttive delle imprese, avendo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

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

I lavoratori di cui vengono accertati disordini alimentari certificati, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle Unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico - riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a 12 mesi .

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

I lavoratori, familiari di un tossicodipendente, di un ludopatico ovvero da un lavoratore affetto da disturbi alimentari certificati, possono a loro volta essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio- riabilitativo del tossicodipendente, qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità.



Le aziende considereranno con la maggiore attenzione, compatibilmente con le proprie possibilità tecnico-organizzative, il problema dell'inserimento nelle proprie strutture dei portatori di handicap lavoratori disabili riconosciuti invalidi ai sensi delle leggi n.482/68, 104/92 e 68/1999 in funzione delle capacità lavorative degli stessi.

~~Entro il mese di marzo 2005 il Comitato Paritetico Nazionale pone all'ordine del giorno la trattazione della presente materia.~~

Art. 55 – Tutela della dignità personale dei lavoratori

In attesa della normativa di riferimento che individui la definizione di mobbing e molestie sessuali, le Parti riconfermano che sul luogo di lavoro dovrà essere assicurato il rispetto della dignità della persona in ogni suo aspetto, compreso quanto attiene alla sfera sessuale e dovrà essere prevenuto ogni comportamento improprio, compiuto attraverso atti, parole, gesti, scritti che arrechino offesa alla personalità e all'integrità psico-fisico del lavoratore.

In particolare dovranno evitarsi comportamenti discriminatori che determinino una situazione di disagio della persona cui sono rivolti, anche in riferimento alle conseguenze sulle condizioni di lavoro nello specifico riferite ad esempio ai casi di mobbing e di molestie sessuali, con riguardo specificamente a molestie sessuali o a mobbing.

In caso di molestie sessuali e/o mobbing sul luogo di lavoro, la RSU o le Organizzazioni sindacali e la Direzione aziendale opereranno per ripristinare le normali condizioni lavorative garantendo la massima riservatezza alle persone coinvolte.

Al fine di contrastare l'insorgere di tali situazioni le parti convengono di costituire una commissione paritetica con il compito di elaborare i codici di condotta. La Commissione si riunirà entro il mese di settembre 2017 per concludere i lavori entro il mese di dicembre 2018.

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

Art. 53 - (Previdenza complementare - ARCO)

A valere dal 1° gennaio 2005, la contribuzione ad ARCO sarà calcolata sulla retribuzione mensile corrente ordinaria (paga base, ex indennità di contingenza, E.d.r., aumenti periodici di anzianità, eventuali superminimi individuali, importi in misura fissa aziendale).

Con decorrenza dal 1° gennaio 2009 la contribuzione ad ARCO sarà calcolata sulla retribuzione utile per il calcolo del t.f.r., le aliquote contributive paritetiche a carico dell'azienda e del lavoratore vengono fissate, con medesima decorrenza, nella misura dell'1,20%.

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

Con decorrenza dal 1° gennaio 2014 le aliquote a carico dell'azienda saranno dell'1,40%, rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2015 le aliquote a carico dell'azienda saranno dell'1,60%, rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2016 le aliquote a carico dell'azienda saranno dell'1,80%, rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti.

Con decorrenza dal 1° luglio 2017 le aliquote a carico dell'azienda saranno dell'1,9%, rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti.

Con decorrenza dal 1° luglio 2018 le aliquote a carico dell'azienda saranno del 2,0%, rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2019 le aliquote a carico dell'azienda saranno del 2,1%, rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti.

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

Permessi

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

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

Art. 54 - (Assistenza sanitaria integrativa)

Le parti concordano che il Fondo individuato per la Sanità integrativa è ALTEA Fondo intersettoriale costituito fra FENEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL.

Le parti impegnano gli Organi dirigenti di ALTEA e di ARCO a verificare, nel caso in cui il Fondo previdenziale ARCO venisse abilitato a svolgere anche la funzione di Fondo sanitario, l'unificazione dei due Enti.

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

La contribuzione al Fondo ALTEA sarà di euro 10 mensili a lavoratore per 12 mensilità a carico delle aziende. La contribuzione decorrerà dal 1° agosto 2014.

Lo Statuto e il regolamento del Fondo ALTEA definiranno i metodi e i criteri necessari.

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

Si sottolinea come le Prestazioni del Fondo Altea possono essere estese anche ai familiari a carico del lavoratore dipendente previa richiesta scritta al datore di lavoro e relativa trattenuta in busta paga.

Le parti riconoscono che il costo dell'Assistenza sanitaria integrativa sia di intendersi come parte del costo contrattuale inteso nel suo complesso.

L'azienda annualmente, su richiesta del lavoratore, si impegnerà a fornire prova dell'avvenuto versamento al Fondo stesso.

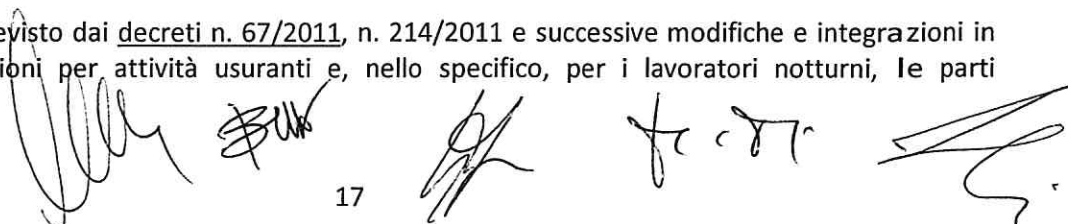
Art. 56 - (Decorrenza e durata)

Il presente contratto decorre dal 1° giugno 2016, ed avrà validità fino a tutto il 31 maggio 2019.

Esso si riterrà automaticamente prorogato di anno in anno se non verrà disdetto dai firmatari 3 mesi prima della scadenza con lettera raccomandata A.R.

Art. 57 - (Lavori disagiati)

Sulla base di quanto previsto dai decreti n. 67/2011, n. 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.

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° maggio 2017 vi sarà un incremento dei minimi retributivi pari a € 35,00 a parametro 100 non soggetto a verifica sugli andamenti inflattivi.

Entro il mese di marzo 2018 e di marzo 2019, le parti si incontreranno e definiranno gli incrementi dei minimi contrattuali a valere dal 1° marzo di ogni anno.

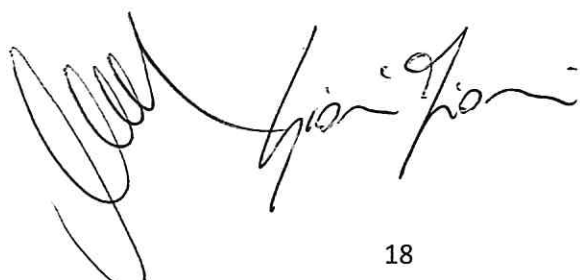
Gli incrementi saranno calcolati sulla base dell'indice IPCA generale relativo all'anno precedente, così come comunicato dall'ISTAT.

La base di calcolo sarà così composta:

- parametro 100: paga base, contingenza, E.d.r. e tre aumenti periodici di anzianità.

La cifra ricavata verrà riparametrata per le varie categorie sulla base della scala parametrica prevista dal presente CCNL.

Cat	Parametri	Incrementi	Paga base al 30/04/2017	Paga base al 01/05/2017
AD3	215	75,25	1.844,46	1.919,71
AD2	200	70	1.715,78	1.785,78
AD1	185	64,75	1.587,09	1.651,84
AC4	170	59,5	1.458,42	1.517,92
AC3	155	54,25	1.329,73	1.383,98
AC2	155	54,25	1.329,73	1.383,98
AC1	142	49,7	1.218,21	1.267,91
AS3	155	54,25	1.329,73	1.383,98
AS2	140	49	1.201,04	1.250,04
AS1	134	46,9	1.149,57	1.196,47
AE3	126,5	44,27	1.085,24	1.129,51
AE2	119	41,65	1.020,89	1.062,54
AE1	100	35	857,89	892,89




APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE, IL DIPLOMA DI ISTRUZIONE SECONDARIA SUPERIORE E IL CERTIFICATO DI SPECIALIZZAZIONE TECNICA e APPRENDISTATO DI ALTA FORMAZIONE E RICERCA.

Sono regolamentati dagli artt. 41-42-43 e 45 del D.Lgs.81/2015 ed dall' Accordo Interconfederale tra CONFAPI/ CGIL-CISL-UIL del 22 dicembre 2016, che qui si intende espressamente richiamato e a cui integralmente si rimanda ed inserito in allegato al presente CCNL UNITAL –CONFAPI.

Art. 143 APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

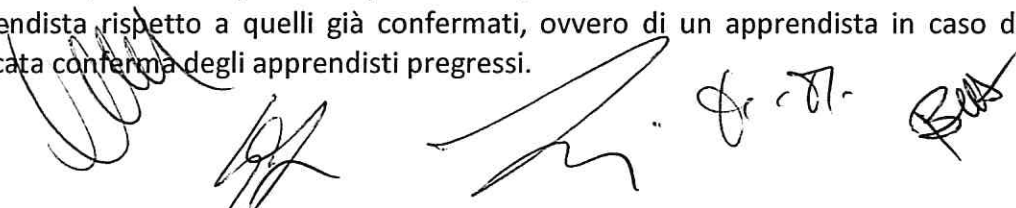
Per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante si fa riferimento alle norme di legge in vigore, **in particolare all'art. 44 D.lgs. 81/15** ed alle norme del vigente c.c.n.l. che integra la normativa di legge per quanto di propria competenza.

L'apprendistato professionalizzante è un contratto di lavoro a tempo indeterminato, finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, e al conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali .

I lavoratori con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti dalla legge e dal presente contratto collettivo per l'applicazione di particolari normative ed istituti. Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, i soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni ad eccezione dei soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della ~~L. 28 marzo 2003 n. 53~~ **D.lgs 226/2005** per i quali il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

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

- a) è stipulato in forma scritta ai fini della prova. Il contratto di apprendistato contiene: la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale od extra-aziendale, la durata del periodo di apprendistato, ~~l'indicazione della prestazione oggetto del contratto, del~~ il piano formativo individuale in forma sintetica. ~~nonché dell'eventuale qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale od extra-aziendale;~~
- b) apposizione di un eventuale periodo di prova, di durata non superiore a quanto previsto dal ccnl vigente per il livello corrispondente alle mansioni che l'apprendista è destinato a svolgere;
- c) divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo;
- d) le qualifiche conseguibili per i lavoratori operai, intermedi, impiegati e quadri sono quelle previste nelle categorie dalla AE2 alla AD3, con riferimento, per l'area direzionale, **alle** categorie AD3, AD2 e AD1, ai lavoratori che svolgono attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali;
- e) L'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 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 o al termine del 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 inferiore a 10 unità la percentuale definita al comma che precede è ridotta al 30%.

- f) Possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto al termine del periodo di apprendistato, ai sensi di quanto disposto dell'art. 2118 cod.civ. con preavviso decorrente dal medesimo termine.
- g) Possibilità di cumulare i periodi di apprendistato per la qualifica e diploma professionale e di alta formazione e ricerca, con quelli dell'apprendistato professionalizzante nel rispetto del limite massimo di durata previsto per l'apprendistato professionalizzante.
- h) Il periodo di apprendistato iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che 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 dal presente articolo, i periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, di alta formazione e ricerca inerenti alla mansione di cui al contratto di assunzione. A tal fine, nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima della scadenza del contratto, il datore di lavoro è tenuto a registrare l'esperienza di apprendistato nel libretto formativo del cittadino secondo quanto previsto all'art. 42 co 5 lett. f) D.Lgs 81/2015. Tale documentazione deve essere presentata dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per ottenere il riconoscimento della riduzione della durata del contratto di apprendistato.
- i) ~~divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo oggettivo in attuazione di quanto regolamentato dall'art. 2 lettera l)~~

DURATA DEL CONTRATTO, INQUADRAMENTO E RETRIBUZIONE

La durata minima del contratto è di 6 mesi, la durata massima del contratto è pari a 36 mesi, come previsto dall' art. 44 co 2 D.lgs. 81/2015. Per i lavoratori in possesso di titolo di studio (diploma di istruzione secondaria superiore o terziaria) inerente alla professionalità da conseguire tale durata sarà ridotta di 10 mesi, ripartiti rispettivamente in:

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

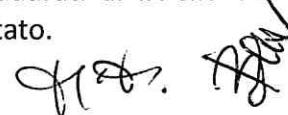
Per gli apprendisti in possesso di laurea inerente alla professionalità da acquisire in tutte le fattispecie di inquadramento, la durata dell'apprendistato sarà di 24 mesi.

Le parti si riservano la possibilità di individuare i profili professionali equipollenti a quelli dell'artigianato per i quali la durata massima dell'apprendistato professionalizzante è fissata in cinque anni.

Art. 144 - Retribuzione

Il livello di inquadramento di ingresso del lavoratore potrà essere inferiore di due livelli rispetto a quello di destinazione. La retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per il livello iniziale di inquadramento nel primo periodo. Nel secondo periodo, l'inquadramento sarà inferiore di un livello rispetto a quello di destinazione e la retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per tale livello. Nel terzo periodo, fermo restando l'inquadramento come disciplinato al precedente comma, la retribuzione sarà corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione.

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



La retribuzione oraria viene determinata sulla base del divisore 174.

<i>Durata complessiva a mesi</i>	<i>Primo periodo mesi</i>	<i>Secondo periodo mesi</i>	<i>Terzo periodo mesi</i>
36	12	12	12
24	10	10	4

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

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

GRATIFICA NATALIZIA.

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

Premio di risultato: E' demandata alle parti al livello aziendale la definizione dell'eventuale applicabilità agli apprendisti, parziale o totale, dei premi per di risultato.

FORMAZIONE

La formazione professionalizzante si caratterizza per essere un percorso, integrato nell'attività lavorativa, personalizzato sulla base delle conoscenze di partenza dell'apprendista e delle competenze tecnico-professionali e specialistiche da conseguire (standard professionali di riferimento).

Le parti concordano che gli standard professionali di riferimento sono quelli risultanti dagli schemi esemplificativi dei profili formativi definiti in via esemplificativa dal vigente ccnl o da altri specifici profili eventualmente presenti in azienda.

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

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

Ore di formazione



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

La formazione professionalizzante sarà integrata, laddove esistente, dall'offerta formativa pubblica, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 44 del D.lgs.81/2015 per un monte ore complessivo non superiore alle centoventi ore per la durata del triennio. ~~4 del D.Lgs. n. 167/2011 e ss.m.i.~~

La formazione effettuata e la qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, saranno registrate nel libretto formativo del cittadino ~~In attesa della piena operatività del libretto formativo del cittadino, e ai sensi dell'art. 2, comma 2, lett. b), D.L. n. 76/2013, convertito in L. n. 99/2013, in ottemperanza delle ultime indicazioni ministeriali,~~ Le parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa utilizzando il modello standard definito dal CCNL ~~conforme agli standar minimi di cui al D.M. 10 ottobre 2005,~~ da depositarsi presso l'ENFEA ai fini dell'aggiornamento del libretto formativo del cittadino.

Tutor

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor/referente aziendale nominativamente indicato nel PFI, in possesso di adeguata professionalità ed esperienza asseverata dall'Ente bilaterale interconfederale ENFEA.

Il tutor/referente aziendale, gestisce l'accoglienza nel contesto lavorativo e favorisce l'inserimento e l'integrazione dell'apprendista in azienda, contribuisce alla definizione del PFI, verifica la progressione dell'apprendimento e attesta, ~~anche ai fini dell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011 e ss.m.i.~~ il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa, allegata al presente contratto. Tale scheda sarà firmata anche dall'apprendista per presa visione.

Il tutor può essere lo stesso imprenditore.

Piano formativo individuale

~~Come disposto dall'art. 2, comma 2, lett. a), D.L. n. 76/2013, convertito in L. n. 99/2013~~

Il PFI, da allegare al contratto di apprendistato professionalizzante, è obbligatorio esclusivamente in relazione alla formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche.

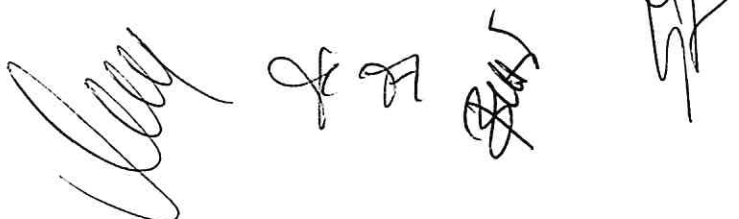
Le parti del contratto individuale di lavoro definiscono nel PFI, il cui schema è allegato al presente c.c.n.l., ~~e definito dall'A.I. del 20 aprile 2013~~ il percorso formativo del lavoratore in coerenza con gli standard professionali di riferimento relativi alla qualifica a fini contrattuali da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

Il PFI potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del tutor/referente aziendale. In questo caso il lavoratore potrà essere assistito dalle R.S.U. o dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori competenti per territorio. In caso di imprese multi localizzate, la formazione avviene nel rispetto della disciplina della regione ove l'impresa ha la propria sede legale ~~(art. 2, comma 2, lett. c), D.L. n. 76/2013, conv. L. n. 99/2013).~~

Organismi paritetici

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

Anzianità di servizio

The bottom of the page features several handwritten signatures and initials. On the left, there is a large, stylized signature. To its right are several smaller, more compact signatures and initials, including one that appears to be 'R.S.U.' and another that looks like 'S.M.'.

Il periodo di apprendistato iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.

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

Preavviso

In caso di risoluzione del rapporto nel periodo di apprendistato 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 del presente c.c.n.l.

Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro

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

Eventi sospensivi determinanti la sospensione del contratto di apprendistato

In relazione a quanto previsto dalla lettera g) dell'art. 42 del D.lgs 81/2015 ~~alle previsioni di cui all'articolo 2, lettera h) del T.U. sull'apprendistato~~ si prevede la possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio, maternità o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, ~~C.i.g. in deroga ovvero ricorso a sospensioni dal lavoro in conseguenza di uno stato di crisi aziendale, congedi per gravi motivi di cui all'articolo 42 del D.Lgs. n. 151/2001~~ nel caso in cui detta sospensione comporti un'assenza dal luogo di lavoro superiore a trenta giorni.

Art. 150 Informazione

~~Entro i primi tre mesi dell'anno, le aziende informeranno le Associazioni territoriali aderenti all'UNITAL sul numero degli apprendisti, assunti nel corso dell'anno precedente e sul numero di quelli che sono stati confermati a tempo indeterminato nello stesso periodo, divisi per categoria e qualifica.~~

~~Nei sei mesi successivi, si terrà un incontro tra UNITAL, FILLEA, FILCA e FENEAL territoriali, su richiesta di una di esse, per un esame dei dati aggregati e dell'uso del contratto di apprendistato nel territorio. Nel corso dell'incontro UNITAL informerà le Organizzazioni sindacali territoriali sul numero degli apprendisti, assunti nel corso dell'anno precedente e sul numero di quelli che sono stati confermati a tempo indeterminato nello stesso periodo divisi per categoria e qualifica, relativi al territorio.~~

NOTA A VERBALE: le limitazioni all'assunzione di nuovi apprendisti previste alla lett e) , è da applicarsi per le assunzioni effettuate dopo l'11 settembre 2013. Per le assunzioni effettuate precedentemente a tale data, valgono quelle di legge.

