

Ipotesi di accordo di rinnovo del CCNL Area Legno-Lapidei

Roma, 13 marzo 2018

Tra le organizzazioni datoriali

CONFARTIGIANATO Legno e Arredo

CONFARTIGIANATO Marmisti

CNA Produzione

CNA Costruzioni

CASARTIGIANI

CLAAI

e

le organizzazioni sindacali dei lavoratori

Feneal-Uil

Filca-Cisl

Fillea-Cgil

Si è convenuto sulla presente ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Area Legno-Lapidei del 25 marzo 2014.

Nuovo Art. 1 - Sfera di applicazione

Il presente contratto collettivo di lavoro vale in tutto il territorio nazionale per i dipendenti delle aziende artigiane così come definite dalla legislazione vigente (mestieri artistici e tradizionali compresi) e delle piccole e medie imprese, dei consorzi costituiti da artigiani e da piccole e medie imprese anche in forma cooperativistica dei settori del Legno, Arredamento, Mobili, Escavazione e Lavorazione dei materiali Lapidei.

Settore Legno, Arredamento e Mobili

Il presente c.c.n.l. si applica nei sotto indicati mestieri e/o servizi in cui si usa o si rinvia all'uso della materia prima legno e dei suoi derivati, o gli agglomerati di legno con leganti vari (cemento, magnesite, resine, ecc.):

- bigonciai, bottai, mastellai, tinai;
- carpentieri;
- carradori, fabbricanti di carrozzerie, carri e carrozze;
- cassai e cassetta, imballaggi e cesti in legno, ghiacciaie, cestai, cestinai e stuolai, pallets e contenitori;
- corniciai;
- costruttori, manutentori e allestitori di barche e battelli, carpentieri navali, calafati e modellisti navali;
- doratori di oggetti in legno e decoratori di fiori;
- ebanisti, mobiliere e stipettai, falegnami;
- aziende di progettazione e/o di design di elementi di arredamento ligneo:
- per interni ed esterni ad uso abitativo, commerciale, industriale;
- per la nautica anche da diporto;
- arredo urbano;
- per i giardini, parchi giochi, piscine;
- per roulotte e camper, veicoli ricreazionali e veicoli in genere,
- produzione di forme per scarpe e zoccoli, giocattoli in legno, manichini di legno, fondi di calzature;
- intagliatori, intarsiatori e traforatori di legno, restauratori del mobile e di ogni elemento di arredo, scultori;
- fabbricanti di strumenti musicali in legno e pianoforti;
- addobbatori e apparatori, tappezzeri in stoffa, fabbricanti di poltrone e trapunte, piumai e pennai, materassai;
- laboratori oggetti di paglia, impagliatori di sedie e fiaschi;
- oggetti di rafia, fabbricanti di fiori artificiali in legno, carta e cartapesta;
- laboratori di pipe e articoli per fumatori in genere, laboratori di racchette, slitte, sci, articoli sportivi in genere, stecche da biliardo; tavoli da biliardo e da bowling; armi antiche prevalentemente in legno;
- modellisti in legno e lucidatori;
- sediai e fustai; produzioni di lettini e sdrai e ombrelloni;
- articoli casalinghi, articoli da disegno e didattici, articoli igienico-sanitari, fabbricanti utensili in legno, manufatti in legno in genere; bastoni e aste dorate e comuni, tornitori legno, scope, manici da frusta; produzione di articoli religiosi e da ricordo;
- infissi, e serramenti avvolgibili, abbaini;
- oggetti di sughero, granulati e agglomerati di sughero, sughero in plance, turaccioli comuni e da spumante, sugheraccio, sugherone, tacchi, tranciali;
- segherie, segagione legna e taglialegna;
- cartelloni stradali, pittori letteristi; allestimenti in genere, allestitori di scene anche per rappresentazioni artistiche di ogni genere
- costruttori/produttori di:
- mobili imbottiti in genere, aziende della filiera dell'imbottito;
- mobili e elementi di arredo vari;
- mobili e articoli vari di arredamento in giunco e in vimini;
- mobili e accessori per la nautica;
- mobili e accessori per veicoli ricreazionali e per veicoli in genere;
- di elementi di arredo ligneo urbano;

- nobilitazione pannelli, truciolari, compensati e affini; produzione di paniforti, pannelli di fibra, di lana di legno, di truciolare; agglomerati di legno con leganti vari; travi, travi lamellari, travi massello, perlinati;
- pavimenti in legno per interni, esterni, giardini, spiagge, piscine, arredo urbano e relativa posa in opera;
- costruttori di case e pareti prefabbricate in legno e relativa posa in opera;
- progettisti e costruttori di scale e trabatelli in legno e relativi accessori anche con relativa posa in opera;
- progettisti e costruttori del sistema tetto in legno (copertura /solai /portanti /capriate /ecc.) con eventuale relativa e completa posa in opera senza il compimento delle ulteriori operazioni/attività/finiture tipiche delle aziende del settore edile ed affini;
- trattamento e conservazione del legno;
- produzione di cofani e/o servizi di onoranze funebri;
- produzione di allestimenti e di arredamenti di stand, mostre e fiere, e relativo montaggio.

Rientrano nella sfera di applicazione del presente contratto le imprese artigiane del settore boschivo, escluse quelle inquadrare nel settore agricolo.

Settore Escavazione e Lavorazione dei materiali Lapidari

Il presente c.c.n.l. si applica alle seguenti attività del settore lapideo:

a) escavazione e lavorazione dei materiali lapidei, quali:

1. marmo;

- alabastro;
- granito, sienite, diorite, pomice, quarzite, servizi, porfido, ecc.;
- travertino;
- ardesie;
- pietre silicee;
- pietre calcaree;
- tufi;
- altre pietre affini e marne;

b) segazione, lavorazione, lavorazione artistica e/o trasformazione dei sopraddetti materiali (compresa l'eventuale posa in opera);

c) produzione dei granulati, cubetti, polveri, pietrame e pietrisco;

d) lavorazione delle selci;

e) produzione di sabbia e ghiaia;

f) produzione e lavorazione di marmi composti;

g) produzione e lavorazione di manufatti cementizi;

h) produzione di cemento, calce, gesso e laterizi;

i) produzione, lavorazione e posa in opera di materiali lapidei in ambito cimiteriale (tombe, lapidi, monumenti) e servizi di onoranze funebri, ad esclusione di quelle inserite nel ciclo edile.

Nuovo Art. 2 Decorrenza e durata

Il presente CCNL decorre dal 1° gennaio 2016 e avrà validità fino al 31 dicembre 2018.

La contrattazione collettiva di secondo livello si colloca a metà del triennio.

Le norme del presente accordo decorrono dalla data di sottoscrizione dello stesso; sono fatte salve diverse specifiche decorrenze previste per i singoli istituti.

Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo

Dichiarazione a Verbale

Le Parti si danno atto che le trattative per i rinnovi dei CCRL proseguiranno anche dopo la sottoscrizione del presente accordo di rinnovo.

Nuovo Art. 56 Disciplina dell'apprendistato professionalizzante

Premessa

Le Parti considerano il contratto di apprendistato lo strumento privilegiato per il rilancio dell'occupazione giovanile.

Il contratto di apprendistato, finalizzato alla formazione di figure professionali con competenze coerenti e utilizzabili nel contesto organizzativo, costituisce per le imprese artigiane e per le piccole e medie imprese dei settori Legno e Lapedei un istituto di qualità per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, nonché uno strumento indispensabile di trasmissione delle competenze e dei mestieri.

1) Definizione e norme generali

Ai sensi del D. Lgs. 81/2015 l'apprendistato professionalizzante è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale ai fini contrattuali.

La disciplina dell'apprendistato professionalizzante è regolata dalle vigenti norme legislative, dalle disposizioni del presente c.c.n.l. e da eventuali disposizioni stabilite da accordi e contratti regionali.

2) Età di assunzione

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato con soggetti di età compresa tra i diciotto anni ed i ventinove anni.

Ai sensi dell'art. 44, c. 1, del D.Lgs. 81/2015 per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

3) Forma e contenuto del contratto

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto in forma scritta tra azienda e lavoratore nel quale devono essere indicati: la qualifica che sarà acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, la retribuzione, il periodo di prova, ed ogni altra indicazione contrattuale utile.

Il contratto di apprendistato contiene, in forma sintetica, il Piano Formativo Individuale (PFI) per iscritto.

Il contratto di apprendistato può essere instaurato per i profili di tutti i lavoratori, con l'esclusione di quelli della categoria F del settore Legno e di quelli previsti nel livello 7 del settore Lapedeo.

4) Periodo di prova

Può essere convenuto un periodo di prova, da indicare nella lettera di assunzione, per una durata non superiore a due mesi per il settore legno e per gli operai del settore lapideo; per gli impiegati del settore lapideo si fa riferimento a quanto previsto per i lavoratori inquadrati nei rispettivi livelli di destinazione dell'apprendistato.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal rapporto di lavoro senza l'obbligo del preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o le giornate di lavoro effettivamente prestate.

In caso di malattia insorta durante il periodo di prova l'apprendista ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di 1 mese decorso il quale il rapporto di lavoro potrà essere risolto con le modalità del comma precedente.

5) Apprendistato presso altri datori di lavoro

Il periodo di apprendistato professionalizzante 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 ai 12 mesi. Analogamente sarà computato per intero il periodo di apprendistato eventualmente svolto per la qualifica e per il diploma professionale, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo di detti periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve documentare all'atto dell'assunzione i periodi già compiuti e la frequenza dei corsi di insegnamento complementare che siano obbligatori per legge.

Le ore di formazione saranno riproporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere. La retribuzione iniziale dell'apprendista che abbia già prestato altri periodi di tirocinio presso altre imprese è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo è stato interrotto.

6) Durata dell'apprendistato professionalizzante

La durata minima del contratto di apprendistato è fissata in 6 mesi.

La durata massima del contratto professionalizzante è fissata sulla base delle seguenti misure in relazione al settore e alla qualificazione da raggiungere:

Settore Legno, Arredamento, Mobili

- 1° gruppo (categorie As, A e B)

durata: 5 anni

- 2° gruppo (categorie Cs, C e D)

durata: 5 anni

- 3° gruppo (categoria E)

durata: 2 anni e 6 mesi

Per gli impiegati amministrativi la durata del periodo di apprendistato è fissata in 3 anni.

Settore Escavazione e Lavorazione dei Materiali Lapidei

- 1° gruppo (livelli 1°, 2°, 3°)

durata: 5 anni

- 2° gruppo (livelli 4° e 5°)

durata: 5 anni;

- 3° gruppo (livello 6°)

Durate: 2 anni e 6 mesi

Per gli impiegati amministrativi la durata del periodo di apprendistato è fissata in 3 anni.

Agli apprendisti in possesso di titolo di studio post-obbligo, o di attestato di qualifica professionale, attinenti le mansioni per le quali viene assunto con contratto di apprendistato, la durata è ridotta di sei mesi.

Per le piccole e medie imprese la durata massima dell'apprendistato è ridotta a 3 anni a tutti gli effetti contrattuali, ivi compresi quelli retributivi.

7) Computo dei periodi di sospensione nell'ambito del rapporto di apprendistato

Per i contratti di apprendistato professionalizzante stipulati a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo in tutti i casi di sospensione del rapporto di lavoro per il verificarsi di eventi per i quali il

lavoratore ha diritto alla conservazione del posto ai sensi della vigente normativa (es. malattia, infortunio, congedo di maternità, congedo parentale, richiamo alle armi, ecc.) ovvero nei casi di sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali, la durata del rapporto di apprendistato è prorogata oltre la scadenza iniziale per un periodo pari a quello di sospensione, a condizione che questo abbia avuto una durata di almeno 60 giorni di calendario.

Ai fini del calcolo di tale periodo saranno presi in considerazione cumulativamente più periodi di sospensione, indipendentemente dalla causa, di durata superiore ai 15 giorni di calendario.

Prima della scadenza del rapporto contrattualmente stabilita, il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato e le ragioni della proroga.

Resta inteso che la sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali deve essere stabilita da un apposito accordo sindacale o, in alternativa, da specifica procedura concordata tra le associazioni artigiane e le organizzazioni sindacali.

I periodi di sospensione sono ritenuti utili ai fini della determinazione della progressione retributiva dell'apprendista.

8) Retribuzione

Il trattamento economico durante l'apprendistato è determinato dall'applicazione delle percentuali riportate di seguito sulla retribuzione tabellare relativa al livello salariale nel quale egli sarà inquadrato al termine del periodo di apprendistato, al lordo delle ritenute previdenziali.

La retribuzione dell'apprendista non potrà superare – per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello; la stessa regola si applica al lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione.

Settore Legno, Arredamento, Mobili – OPERAI

Gruppi	I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem	VII sem	VIII sem	IX sem	X sem
1°	70%	70%	73%	73%	80%	80%	85%	85%	90%	90%
2°	70%	70%	75%	75%	88%	88%	90%	90%	95%	95%
3°	70%	75%	80%	90%	95%					

Settore Legno, Arredamento, Mobili - IMPIEGATI

Gruppi	I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem
1°	70%	70%	73%	73%	80%	80%
2°	70%	70%	75%	75%	88%	88%
3°	70%	75%	80%	90%	95%	95%

Settore Escavazione e Lavorazione dei materiali Lapidari - OPERAI

Gruppi	I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem	VII sem	VIII sem	IX sem	X sem
1°	70%	70%	73%	73%	80%	80%	85%	85%	90%	90%
2°	70%	70%	75%	75%	88%	88%	90%	90%	95%	95%
3°	70%	75%	80%	90%	95%					

Handwritten signatures and initials are present throughout the document, including a large checkmark at the top right, and several signatures in blue and black ink at the bottom.

Settore Escavazione e Lavorazione dei materiali Lapidei – IMPIEGATI

Gruppi	I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem
1°	70%	70%	73%	73%	80%	80%
2°	70%	70%	75%	75%	88%	88%
3°	70%	75%	80%	90%	95%	95%

Qualora a seguito del conseguimento della qualifica o diploma professionale ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, le parti trasformino il contratto in "apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere" la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella prevista dal presente articolo.

Resta inteso che qualora la durata dell'apprendistato per la qualifica o il diploma professionale sia pari alla durata del contratto di apprendistato professionalizzante, l'apprendista dovrà comunque svolgere un ulteriore periodo di apprendistato professionalizzante. In questo caso la durata massima è di 1 anno.

Il periodo di apprendistato per la qualifica o il diploma professionale è ritenuto utile ai fini della determinazione della progressione retributiva dell'apprendista.

9) Tutor o referente aziendale

Il tutor o referente aziendale per l'apprendistato ha il compito di affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato, di trasmettere le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative e di favorire l'integrazione tra le iniziative formative esterne all'azienda e la formazione sul luogo di lavoro

Il tutor o referente aziendale può essere il datore di lavoro o un lavoratore che, inserito nell'organizzazione dell'impresa, sia in possesso di adeguata professionalità.

10) Piano Formativo Individuale (PFI)

Il piano formativo individuale definisce il percorso formativo dell'apprendista in coerenza con la qualifica da raggiungere e con le conoscenze e competenze già possedute dallo stesso.

Esso inoltre indica i contenuti e le modalità di erogazione della formazione aziendale, nonché il nome del tutor o referente aziendale.

Le parti allegano al presente contratto uno "schema tipo" di piano formativo individuale. Il piano formativo individuale può essere redatto anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva regionale o dagli enti bilaterali.

Esso potrà essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'impresa anche su istanza del tutor referente aziendale.

Sono fatte salve le disposizioni eventualmente previste negli accordi interconfederali regionali in materia di richiesta di parere di conformità all'Ente Bilaterale territoriale sul piano formativo individuale predisposto dall'impresa avente sede nel territorio interessato ovvero soluzioni equivalenti al predetto parere pattuite allo stesso livello.

11) Formazione dell'apprendista

Il datore di lavoro deve impartire all'apprendista la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere necessaria perché possa conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali, tenuto conto dei profili formativi stabiliti dal presente contratto collettivo (allegati) o e, in assenza di questi, delle declaratorie o dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento dei CCNL ovvero dei profili formativi previsti dalle corrispondenti classificazioni dell'ISFOL i quali dovranno, in ogni caso, essere adattati alle specificità dell'impresa. In assenza di specifici profili formativi, che le parti si impegnano a

definire entro 90 giorni dalla stipula del presente accordo di rinnovo, potranno essere presi a riferimento quelli relativi alla professionalità più affine.

Detta formazione potrà essere erogata utilizzando modalità quali: affiancamento *on the job*, aula, *e-learning*, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, *action learning*, visite aziendali.

L'impresa potrà avvalersi anche di una struttura formativa esterna, accreditata dalla Regione, per l'assistenza e/o l'erogazione e/o l'attestazione della formazione di tipo professionalizzante e di mestiere.

Per garantire un'idonea formazione tecnico-professionale all'apprendista, le parti concordano che l'impresa dovrà erogare, durante il periodo di apprendistato, 80 ore medie annue di formazione, ivi compresa la formazione in sicurezza prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011.

La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'impresa, può essere integrata, laddove prevista, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda.

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

Chiarimento a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che le ore relative alla formazione in sicurezza di cui all'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 fanno parte del monte ore di formazione medio annuo (80 ore) e che, pertanto, non sono da considerarsi aggiuntive rispetto a questo.

Pertanto, il datore di lavoro che assuma un apprendista che abbia già ricevuto tale formazione durante un precedente periodo di apprendistato svolto presso un altro datore di lavoro è tenuto ad erogare la formazione in sicurezza solo a condizione che la nuova attività lavorativa si collochi in una diversa classe di rischio ed il monte ore andrà ridotto.

12) Registrazione della formazione e della qualifica

La formazione effettuata dall'apprendista e la qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita saranno registrate nel Fascicolo elettronico del lavoratore cui all'articolo 14 del Decreto Legislativo 81/2015.

In assenza del Fascicolo elettronico del lavoratore la registrazione della formazione potrà essere effettuata attraverso apposita dichiarazione dal datore di lavoro sulla base del modello posto in allegato.

13) Trattamento malattia ed infortunio

Settore Legno, Arredamento e Mobili

Agli apprendisti si applicano i seguenti trattamenti:

a) *Conservazione del posto*

Malattia

L'apprendista non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 9 mesi consecutivi, oppure nel caso di ricaduta per un periodo di 9 mesi nell'arco dei 12 mesi consecutivi.

Infortuni

Nel caso di infortunio all'apprendista verrà conservato il posto fino a guarigione clinica.

Effetti sugli altri istituti

La malattia, l'infortunio non sul lavoro, l'infortunio sul lavoro e la malattia professionale intervenuti durante il periodo di prova o di preavviso sospendono la prova o il preavviso per un periodo pari alla durata dell'evento morboso o dell'infortunio nell'ambito massimo del periodo di conservazione del posto di cui sopra. Al termine del periodo di astensione per gli eventi sopra indicati riprenderà la decorrenza del periodo di prova o del preavviso per la parte residua.

b) *Trattamento economico*

Agli apprendisti trova applicazione il trattamento economico di malattia previsto per i lavoratori non apprendisti inquadrati nelle categorie di riferimento, fino al 180° giorno di evento morboso.

Settore Escavazione e Lavorazione dei materiali Lapidari

In caso di malattia e/o infortunio non sul lavoro l'apprendista non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 9 mesi consecutivi, oppure, nel caso di più malattie o di ricadute della stessa malattia, per un periodo di 9 mesi nell'arco di 18 mesi consecutivi.

In caso di infortunio all'apprendista verrà conservato il posto fino a guarigione clinica.

Agli apprendisti trova applicazione il trattamento economico di malattia previsto per i lavoratori non apprendisti inquadrati nelle categorie di riferimento, fino al 180° giorno di evento morboso.

14) Ferie

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

15) Gratifica natalizia

L'impresa è tenuta a corrispondere per ciascun anno all'apprendista considerato in servizio, in occasione della ricorrenza natalizia una gratifica secondo quanto stabilito dagli articoli 47 e 47 bis. Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'apprendista ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti mesi di servizio prestati presso l'impresa.

16) Disciplina del recesso

Durante il periodo di apprendistato nessuna delle parti può recedere dal rapporto in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Al termine del periodo di apprendistato ciascuna delle parti può recedere dal contratto ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal termine del suddetto periodo.

Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato; in caso di malattia insorta durante il periodo di preavviso, il rapporto prosegue fino al termine del preavviso stesso.

Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di apprendistato, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

17) Apprendistato a tempo parziale

Il rapporto di apprendistato di cui alla presente regolamentazione può essere sottoscritto anche a tempo parziale. Le ore di formazione di tipo professionalizzante e di mestiere non dovranno essere riproporzionate sulla base dell'orario di lavoro ridotto.

Per quanto riguarda l'utilizzo di strumenti di flessibilità nell'ambito del rapporto di lavoro part-time si fa riferimento a quanto previsto dal presente CCNL e dal D.Lgs. 81/2015 e s.m.i.

18) Apprendistato in cicli stagionali

Le Parti ritengono che il contratto di apprendistato possa essere, in via eccezionale, stipulato anche in cicli stagionali, pertanto ne demandano la regolamentazione a livello regionale.

A tale livello saranno individuati i settori e/o i territori per i quali sarà possibile ricorrere all'istituto.

Resta inteso che ai sensi di quanto previsto dall'art. 44, comma 5, del D. lgs. 81/2015 tale contratto può essere sottoscritto in più stagioni, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro 5 anni dalla data di prima assunzione attraverso rapporti a tempo determinato di durata non inferiore a 14 settimane, e non superiore a 6 mesi, di attività lavorativa per ogni 12 mesi.

Il lavoratore che abbia già svolto periodi di apprendistato in cicli stagionali avrà diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda nella stagione successiva.

19) Decorrenza

La regolamentazione qui definita si applica ai rapporti di apprendistato professionalizzante sottoscritti a partire dalla data di stipula del presente accordo.

Ai contratti di apprendistato stipulati prima della data di sottoscrizione del presente accordo continuano ad applicarsi la previgente normativa fino alla naturale scadenza.

20) Conferma in servizio

Al lavoratore che venga confermato in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, anche da quelli introdotti e disciplinati dal presente c.c.n.l., ad esclusione degli aumenti periodici di anzianità.

21) Disposizioni per le province autonome di Trento e Bolzano

In considerazione della particolare legislazione vigente nelle province autonome di Trento e Bolzano, le parti si danno atto che in queste province la definizione degli aspetti contrattuali del rapporto di apprendistato è normata a livello territoriale.

Resta inteso che in via transitoria si applicano le norme previste dal presente accordo.

Dichiarazione delle parti

Qualora intervengano modifiche legislative le parti si impegnano sin da ora ad incontrarsi tempestivamente per verificare gli opportuni adeguamenti delle disposizioni contrattuali.

Art. 30 - Flessibilità dell'orario di lavoro per il Settore Legno, Arredamento, Mobili

Considerate le particolari caratteristiche del settore ed anche allo scopo di contenere l'entità dei ricorsi allo straordinario ed a sospensioni del lavoro connessi a tale caratteristica, viene introdotta la flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro.

Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 104 ore nell'anno.

A fronte del superamento dell'orario contrattuale corrisponderà, di norma entro un periodo di dodici mesi ed in periodi di minore intensità produttiva, una pari entità di riposi compensativi.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 10%, da calcolarsi sulla retribuzione di fatto da liquidare nei periodi di superamento dei medesimi, per un massimo di 104 ore nell'anno; per le ore di flessibilità eccedenti le ottanta e fino al massimo delle novantasei ore verrà riconosciuta una maggiorazione del 15%; per le ore di flessibilità eccedenti le novantasei e fino ad un massimo di centoquattro, verrà riconosciuta una maggiorazione del 18%. Tale maggiorazione non è cumulabile con quanto previsto all'art.27

Le modalità attuative di quanto previsto al 2° comma del presente articolo, relative alla distribuzione delle ore di supero, alle forme, ai tempi di recupero delle riduzioni di orario compensative, saranno definite congiuntamente, e per iscritto, in tempo utile tra l'azienda e i lavoratori.

L'attuazione della flessibilità è impegnativa per tutti i lavoratori interessati, salvo deroghe individuali motivate.

La presente normativa esclude prestazioni domenicali.

Nuovo Art. 54 Contratto a tempo determinato

Le parti stipulanti, riconoscono che il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune dei rapporti di lavoro e affermano altresì che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni ed attività, atta a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.

Ai sensi della legislazione vigente, è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a trentasei mesi, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione.

Tale tipologia di contratto a termine potrà essere adottata anche con soggetti che abbiano precedentemente avuto un rapporto di lavoro subordinato con la medesima impresa.

a) Affiancamento

Nell'ipotesi di assunzione a termine per sostituzione, è consentito un periodo di affiancamento tra sostituto e lavoratore sostituito, sia prima che inizi l'assenza sia successivamente al rientro di quest'ultimo al fine di consentire il passaggio delle consegne. L'affiancamento potrà avere una durata massima complessiva di 3 mesi.

Qualora l'assenza delle lavoratrici/tori, ovvero di titolari, familiari collaboratori e soci, sia stata programmata per più congedi ai sensi del T.U. n. 151/2001, il contratto a tempo determinato, oltre all'affiancamento di cui al comma precedente, potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto di usufruire di permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

b) Limiti quantitativi

Nelle imprese da 0 a 5 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato che gli apprendisti, è consentita l'assunzione di 3 lavoratori a termine.

Nelle imprese da 6 a 18 dipendenti comprendendo tra questi solo i lavoratori a tempo indeterminato è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato ogni 2 dipendenti in forza.

Nelle imprese da 19 dipendenti in poi comprendendo tra questi solo i lavoratori a tempo indeterminato, l'assunzione dei lavoratori con rapporto a tempo determinato è consentita nella misura del 35% del personale in forza.

Ai sensi del comma 2 lett. a) dell'art. 23 D.Lgs. 81/2015 sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 15 mesi della fase di avvio di nuove attività d'impresa, ovvero dall'entrata in funzione di una nuova linea di produzione o di servizio, ovvero di una nuova unità produttiva aziendale.

Le parti concordano che il periodo di cui al comma precedente può essere elevato dalla contrattazione collettiva regionale.

c) Durata complessiva massima del rapporto

Ai sensi dell'art. 19, comma 2, prima parte, del D.Lgs 81/2015 il contratto a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, non può superare i 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro. Ai fini del computo del periodo massimo di trentasei mesi si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti, inerente alla somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Ai sensi dell'art. 19 comma 2, seconda parte, D.Lgs. 81/2015, qualora il limite dei trentasei mesi sia superato, per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il rapporto si trasforma a tempo indeterminato dalla data del superamento.

In deroga a quanto disposto dal comma precedente, ai sensi dell'art. 19, comma 3, D.Lgs 81/2015, un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 8 mesi a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.

d) Diritto di precedenza

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 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 del rapporto a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Tale diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

e) Intervalli temporali

Ai sensi dell'art. 21, comma 2, seconda parte, D.Lgs. 81/2015 ai contratti stipulati ai sensi del presente articolo non trovano applicazione le norme che dispongono per il datore di lavoro l'obbligo di rispettare il periodo di intervallo tra un contratto a termine ed un altro.

Ai sensi dell'art. 21, comma 2, seconda parte, D.Lgs. 81/2015, si conviene sull'assenza di intervalli temporali nel caso di assunzioni a tempo determinato effettuate per sostituire lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto.

Dichiarazione delle parti

Qualora intervengano modifiche legislative le parti si impegnano sin da ora ad incontrarsi tempestivamente per verificare gli opportuni adeguamenti delle disposizioni contrattuali.

(Area containing multiple handwritten signatures in black and blue ink)

Art. 24 Classificazione del personale del settore Legno, Arredamento e Mobili

I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria composta da 8 livelli professionali.

L'inquadramento dei lavoratori nei vari livelli professionali, previsti dal presente articolo, avviene sulla base di declaratorie generali, che differenziano qualitativamente i livelli, e di esemplificazioni non esaustive fornite dai profili professionali. I requisiti fondamentali derivanti dalle declaratorie e dai contenuti professionali, specificati nei profili e relative esemplificazioni consentono, per analogia, di inquadrare le figure professionali non indicate nel testo, il tutto con la sola eccezione della categoria C super.

La classificazione unica di cui sopra, mentre determina comuni livelli di retribuzione minima contrattuale, non modifica per il resto l'attribuzione ai singoli lavoratori dei trattamenti di carattere normativo ed economico (come ad esempio il t.f.r., gli adempimenti assicurativi, i trattamenti per sospensione e riduzione di lavoro, ecc.), che continuano ad essere distintamente previsti per gli impiegati e gli operai dalle disposizioni di legge, di accordo interconfederale e di contrattazione collettiva e che si intendono riconfermati quando non siano stati esplicitamente modificati con il presente contratto.

Categorie professionali:

Categoria A super - quadri

Categoria A

- ex impiegati 1^a categoria

Categoria B

- ex impiegati 2^a categoria

- ex operaio specializzato provetto

Categoria C super

- specifici tre profili della categoria C

Categoria C

- ex impiegato 3^a categoria

- ex operaio specializzato

Categoria D

- ex impiegato di 4^a categoria

- ex operaio qualificato

Categoria E

- ex operaio di 3^a categoria

Categoria F

- Lavoratori privi di esperienza al loro primo inserimento nei settori oggetto del campo di applicazione del c.c.n.l.

I livelli indicati nelle tabelle sono ragguagliati a mese (174 ore).

Categoria "A super" - Quadri

Declaratoria

Appartengono a questa categoria con qualifica di quadro:

- i lavoratori che, avendo svolto un percorso di apprendistato o avendo acquisito comunque una specifica preparazione tecnico-pratica e particolari capacità ed abilità attraverso scuole o istituti professionali o mediante corsi di istruzione equivalente o provenendo da categoria inferiore, svolgono funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza e responsabilità complessiva ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa.

Profili

- Lavoratori con elevata capacità gestionale che operando nei limiti delle strategie generali dell'impresa ne coordinano, organizzano e sviluppano gli obiettivi attraverso attività di elevata specializzazione, di rilevante importanza e responsabilità operando anche nella ricerca e progettazione ai fini dello sviluppo dell'impresa.

Categoria "A"

Declaratoria

Appartengono a questa categoria:



gli impiegati con funzioni direttive ai quali il titolare, riconoscendo la loro preparazione professionale acquisita sia attraverso una alta formazione professionale o una lunga esperienza nel settore, assegna lo sviluppo di programmi e progetti nel campo dell'innovazione di prodotto o processo, ovvero nella promozione e vendita dei prodotti, ovvero conferisce anche deleghe parziali nell'ambito della gestione amministrativa.

Categoria "B"

Declaratoria

Appartengono a questa categoria:

- gli operai specializzati provetti, che avendo svolto un percorso di apprendistato o avendo acquisito comunque una specifica preparazione tecnico-pratica e particolari capacità ed abilità attraverso scuole o istituti professionali o mediante corsi di istruzione equivalente o provenendo da categoria inferiore, eseguono con maggiore autonomia lavorazioni manuali e/o su macchina di costruzione e/o riparazione e/o manutenzione e/o modifica e/o installazioni ad alto contenuto tecnico professionale coadiuvando, se richiesto, addetti di livello inferiore dotata di approfondita capacità di interpretazione del disegno tecnico; tali lavoratori sono in grado di effettuare e valutare gli esiti dei collaudi ove necessari;
- gli impiegati che, avendo svolto un percorso di apprendistato o avendo acquisito comunque una specifica preparazione tecnico-pratica e particolari capacità ed abilità attraverso scuole o istituti professionali o mediante corsi di istruzione equivalente o provenendo da categoria inferiore, svolgono mansioni di concetto che comportano iniziative ed autonomia operative nell'ambito delle direttive ricevute, mansione per le quali si richiede una particolare e specifica conoscenza o adeguata pratica ed esperienza nel campo tecnico/progettuale/del design o amministrativo o commerciale e di vendita, comunque acquisite e che coordinano se richiesto l'attività di impiegati di livello inferiore;

Profilo

- se operaio è in grado di provvedere all'attrezzamento di tutte le macchine inserite nel ciclo di lavorazione interno al laboratorio, falegnameria, segheria, tappezzeria, sia per la esecuzione diretta di qualsiasi particolare sia in ausilio di personale ad esso affidato come collaboratore o da esso coordinato, ovvero operaio che grazie alla esperienza maturata nel campo della costruzione o del montaggio di mobili, infissi e serramenti, tappezzerie, carpenterie interne ed esterne, arredi per barche o natanti da diporto, sviluppa e coordina attività che richiedono elevata precisione nella esecuzione a banco, nella finitura in cantiere;
- se impiegato è in grado di provvedere nell'ambito delle attività tecniche proprie della specializzazione alla elaborazione dello sviluppo delle attività (programmi software, cicli di lavorazione, preventivi ecc.) ovvero gestione delle attività amministrative o commerciali interfacciandosi anche con enti esterni in autonomia nell'ambito delle direttive ricevute dal titolare.

Esemplificazioni non esaustive del profilo

- modellisti, intagliatori, liutai, ebanisti, restauratori, costruttori e riparatori di barche, doratori, laccatori, decoratori, progettisti, tecnici dell'essicazione;
- maestro d'ascia e carpentiere navale calafato;
- Lavoratori che sanno fare la selezione dei tronchi tra le varie specie legnose sapendo la provenienza, la densità, la tessitura/fibratura, il colore del durame, i principali possibili impieghi degli stessi;
- Lavoratori che sanno gestire l'intero ciclo della trasformazione in segato, semilavorati e in tavolame;
- Falegnami che abbiano le capacità di tracciare e costruire infissi, arredi fissi e su misura, anche sagomati aventi caratteristiche particolari; che sappiano coordinare altri lavoratori e trasmettere loro le opportune conoscenze del mestiere;
- Lavoratori che sappiano porre in opera arredamenti su misura di elevato pregio e difficoltà, coordinando, se del caso, altri lavoratori relazionandosi opportunamente con altre imprese presenti in cantiere;
- Lavori di carpenteria interna ed esterna di particolare complessità, con finitura d'abbellimento, su costruzione in legno e muratura;
- Lavoratori che hanno la capacità di personalizzare e/o implementare e/o modificare e/o adeguare alle esigenze aziendali i programmi/software CAD/CAM per lavorazioni di particolari singoli e/o appartenenti a famiglie di pezzi anche in funzione di specifiche variabili.

RA



tecnologico; attrezzature per le quali l'operatore è in grado di provvedere autonomamente nella loro regolazione; che è in grado di eseguire il montaggio e/o costruzione di interi componenti di arredamento/infissi eseguendo gli opportuni aggiustamenti;

- se impiegati viene richiesto di eseguire autonomamente le ricorrenti pratiche proprie della mansione assegnata che potrà essere o in campo amministrativo o tecnico o commerciale o logistico provvedendo di persona alla corretta gestione degli archivi o magazzini segnalando ai superiori eventuali anomalie e/o problematiche riscontrate.

Esemplificazioni non esaustive del profilo:

- Lavoratori che eseguono qualsiasi lucidatura o laccatura o verniciatura o smaltatura o doratura di fino, coloriscono od accompagnano il legno nelle varie essenze ed all'occorrenza compongono tinte, lacche ecc. ... sia per sé che per i lavoratori delle categorie inferiori.

- Saper svolgere con perizia e saper sviluppare, tagliare e preparare il lavoro di drappeggio e eseguire lavori di imbottitura.

- Elevata conoscenza dei materiali che comportano operazioni di collaudo e ripartizione/cernita dei materiali stessi, in funzione delle loro caratteristiche: tronchi, compensati o pannelli truciolari o fibrolegnosi o tranciati.

- Conoscenza della qualità della materia prima sughero per eseguire con perizia la classificazione dei suoi vari usi per turaccioli, per prodotti artistici, ecc.

- Messa in opera completa, con particolare difficoltà, di infissi o parquet/altri pavimenti in legno e che sappiano eseguire ove occorra i necessari adattamenti e aggiustamenti da presentare il lavoro finito.

- Lavoro di carpenteria interna ed esterna con finitura di abbellimento su costruzioni in legno ed in muratura.

- Lavoratore capace di eseguire con autonomia nella costruzione di tutte le parti di legno in una barca, battello o natante in genere.

- Lavorazioni e taglio del giunco di particolari dimensioni (superiore 20 mm).

- Lavoratori che eseguono operazioni su macchine a controllo numerico anche per il tramite di terminali, tastiere e monitor TFT, consolle portatili

- Lavoratori che eseguono la realizzazione complessa di pallet, basamenti per container e camion, casse orizzontali e verticali, gabbie orizzontali e verticali, casse pieghevoli, imballi da magazzino anche con utilizzo di strumenti di chiusura quali graffatrici e macchine per punti

- Magazziniere che, con adeguata autonomia nell'ambito di indicazioni impartite e con capacità di coordinamento con il resto del personale, verifica la correttezza dei documenti di trasporto e la rispondenza con gli ordini anche con l'ausilio di lettori ottici, verifica le giacenze dei materiali presenti in magazzino e propone l'esecuzione di ordini dei prodotti mancanti, compila la documentazione amministrativa, fiscale e doganale che concerne la gestione contabile del magazzino, sa usare pacchetti software specificatamente creati per le operazioni di movimentazione e stoccaggio dei prodotti, sa usare macchinari per lo spostamento delle merci.

- Lavoratori che hanno la capacità di consultare e/o utilizzare programmi/software CAD/CAM per lavorazioni di particolari singoli e/o appartenenti a famiglie di pezzi anche in funzione di specifiche variabili

- addetto al trasporto e al coordinamento del servizio di onoranze funebri.

R.B. Categoria "D"
Declaratoria

Appartengono a questa categoria e livello retributivo:

- gli impiegati con mansioni esecutive che richiedono specifiche conoscenze acquisite presso scuole professionali o mediante istruzioni equivalenti o con percorsi di apprendistato, e che sulla base di conoscenze del processo organizzativo e gestionale della propria mansione, operano nel settore amministrativo e/o commerciale e/o tecnico anche in affiancamento ad altri lavoratori

- gli operai che svolgono con perizia mansioni esecutive per le quali risultano in possesso di specifiche capacità tecnico - pratiche acquisite o con adeguato tirocinio in azienda o con preparazione conseguita in scuole professionali o corsi di istruzione equivalente o mediante percorsi di apprendistato, sanno eseguire con perizia diverse mansioni esecutive nell'ambito del processo produttivo e/o anche in affiancamento ad altri lavoratori;

- autisti in possesso della patente C che, con adeguato tirocinio in azienda o con preparazione conseguita in scuole professionali o corsi di istruzione equivalente o mediante percorsi di apprendistato, effettuano consegne e ritiro delle merci e che svolgono la manutenzione ordinaria dell'automezzo nonché il rifornimento e la pulizia dello stesso

Profilo

Sulla base delle indicazioni tecniche impartite:

- all'operaio è richiesto, anche in applicazione del designo tecnico, di eseguire lavorazioni a macchina o a banco tecnologicamente omogenee, in una o più fasi del ciclo, riconoscendo la materia prima da utilizzare, le attrezzature e le caratteristiche elementari degli impianti;
- all'impiegato è richiesto di eseguire semplici pratiche in campo amministrativo e/o commerciale e/o tecnico che richiedono anche l'ausilio di strumenti informatici ed elettronici e l'eventuale gestione delle stesse in dialogo con i servizi per l'impresa offerti dalle associazioni di categoria, consulenti del lavoro, commercialisti, banche, uffici postali, altri enti.

Esemplificazioni non esaustive del profilo:

- Montaggio di mobili e/o infissi, le cui parti richiedono aggiustamenti o adattamenti semplici e di finitura.
- Montatori che effettuino la messa in opera completa di mobili, infissi, avvolgibili o parquet/pavimenti in legno in genere e che sappiano eseguire ove occorra, i necessari e semplici adattamenti richiesti dalla caratteristiche ambientali della sede della posa in opera.
- Conduzione di carrelli elevatori, montacarichi, gru o semoventi in genere.
- Lavorazioni semplici di imbottitura di sedie, divani, poltrone, materassi, rivestimenti di mobili in genere, confezione e posa in opera di tendaggi.
- Operazioni esecutive nella costruzione di tutte le parti in legno di barche, battelli o natanti in genere tra le quali anche il taglio, sagomatura e curvatura del fasciame e degli elementi strutturali di imbarcazioni da diporto e/o barche a vela e/o motoscafi - Lavori di riparazione e manutenzione semplice.
- Lavori di carteggiatura, doratura, laccatura, verniciatura e lucidatura semplici e ad immersione.
- Taglio e montaggio di cornici con l'utilizzo di materiali già predisposti
- Lavoratori che eseguono la semplice realizzazione di pallet, basamenti per container e camion, casse orizzontali e verticali, gabbie orizzontali e verticali, casse pieghevoli, imballi da magazzino anche con utilizzo di strumenti di chiusura quali graffatrici e macchine per punti
- Lavoratori che eseguono operazioni semplici di imballaggio, stoccaggio, confezionamento, etichettatura di prodotti finiti anche con macchinari automatici come avvolgitrici, fasciapallets, rulliere, reggitrici, etichettatrici, fascettatrici;
- addetto allo svolgimento del servizio di onoranze funebri.

Categoria "E"

Declaratoria

Appartengono a questa categoria e livello retributivo:

- gli impiegati che, con adeguato tirocinio in azienda o con preparazione conseguita in scuole professionali o corsi di istruzione equivalente o mediante percorsi di apprendistato, svolgono mansioni esecutive quali ad esempio archiviazione e compilazione di documentazioni in campo amministrativo o gestionale, che richiedono generiche conoscenze professionali acquisite anche con l'eventuale partecipazione a corsi di addestramento, ovvero che operano in ausilio ad impiegati anche di livello superiore;
- gli operai che, con adeguato tirocinio in azienda o con preparazione conseguita in scuole professionali o corsi di istruzione equivalente o mediante percorsi di apprendistato, svolgono mansioni esecutive per le quali sono richieste generiche capacità tecnico-pratiche, nel campo delle lavorazioni a macchina o a banco, oppure del montaggio o dell'imballaggio e stivaggio del prodotto anche in ausilio ad altri lavoratori

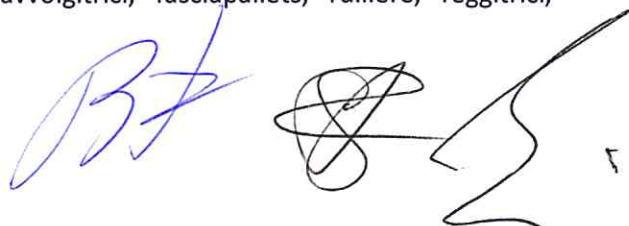
Profilo

Sulla base delle semplici indicazioni tecniche ricevute, al lavoratore è richiesto di saper riconoscere i particolari ed il procedimento per eseguire l'attività assegnata in una specifica fase dell'attività aziendale che potrà essere nell'ambito della produzione, assemblaggio, installazione presso i clienti o dei servizi.

Esemplificazioni non esaustive del profilo:

- assemblatore di componenti (antine, cassette ed altre parti principali);
- assemblatore di semplici prodotti di arredamento o dell'infisso o parti di essi;

RA



- lavoratore che a pezzi finiti esegue lievi aggiustamenti od adattamenti;
- lavoratore che esegue semplici imballaggi.

Categoria "F"

Declaratoria

Appartengono a questa categoria e livello retributivo:

gli operai comuni dotati di normali capacità pratiche che svolgono elementari mansioni manuali a banco o su macchina già attrezzata per le quali non è richiesta alcuna preparazione, che lavorano anche in ausilio ad altri lavoratori e che non hanno mai avuto alcuna esperienza come lavoratore dipendente nei settori oggetto del campo di applicazione del presente contratto collettivo nazionale.

Tali lavoratori permarranno in tale categoria per un periodo massimo di 12 mesi di calendario dalla data di assunzione, decorsi i quali saranno automaticamente inquadrati nella categoria E.

Tale automatismo nel passaggio di categoria avrà efficacia anche nei confronti degli assunti a tempo determinato.

"I lavoratori stranieri che dopo l'assunzione nella categoria "F" si iscrivono a corsi di lingua italiana (da tenersi fuori dal normale orario di lavoro), presso scuole pubbliche o private e/o presso società di formazione espressione dalle parti firmatarie del presente c.c.n.l., una volta ottenuto e depositato in copia al datore di lavoro il relativo attestato finale di frequenza permarranno in tale categoria per un periodo massimo di 6 mesi di calendario dalla data di assunzione; laddove i 6 mesi siano già trascorsi alla data della consegna dell'attestato di cui prima il passaggio automatico nella categoria "E" avverrà con decorrenza dal mese successivo a quello in cui è avvenuta la consegna della copia dell'attestato. Lo stesso trattamento si applica ai lavoratori italiani che imparino, con le stesse modalità di cui sopra, una lingua straniera."

Nota a verbale:

Al fine di aggiornare le Classificazioni del personale dei Settori Legno, Arredo e Mobili e del Settore Escavazione e Lavorazione dei materiali Lapidei, sarà istituita una Commissione paritetica che provvederà a definire una proposta da consegnare alle Parti Firmatarie il presente CCNL entro dicembre 2018 con l'impegno che tale proposta possa essere recepita ed entrare in vigore nel prossimo rinnovo contrattuale.

RS

X

u

Z

P

RS

S

B

M

T

M

CC

AA

L

fu

Gi

gh

Nuovo Articolo - Contratto a tempo indeterminato per il reinserimento al lavoro a finalità formativa

Al fine di favorire il reinserimento lavorativo presso le imprese cui si applica il presente CCNL le parti concordano una specifica regolamentazione del contratto a tempo indeterminato, applicabile alle seguenti categorie di lavoratori:

- a) soggetti che abbiano più di 29 anni di età;
- b) lavoratori sospesi, disoccupati o inoccupati, intendendosi per tali quelli che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di nuova occupazione;
- c) i lavoratori di cui al Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 17 ottobre 2017.

Il contratto di cui al presente articolo, può essere stipulato, alle seguenti condizioni:

- a) forma scritta;
- b) periodo di prova non superiore a 6 mesi.

Durante i primi 24 mesi l'inquadramento retributivo sarà così determinato:

- prima metà del periodo: due livelli inferiori rispetto al livello di inquadramento finale spettante per le mansioni per il cui svolgimento e formazione è stato stipulato il contratto;
- seconda metà del periodo: un livello inferiore rispetto al livello di inquadramento finale spettante per le mansioni per il cui svolgimento e formazione è stato stipulato il contratto.

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo di cui al precedente comma, non può comportare l'esclusione dei lavoratori dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal presente contratto collettivo (lavoro straordinario, notturno, festivo, ecc.).

Al fine di favorire l'inserimento nel contesto aziendale del lavoratore, il datore di lavoro è tenuto ad impartire apposita formazione per un periodo non inferiore a 24 ore, comprensive della formazione in sicurezza relativa al rischio specifico prevista per legge.

Ciascuna azienda potrà assumere con il presente contratto a termine rispettando i seguenti limiti:

- a) 2 contratti a termine nelle aziende che occupano da 0 a 5 dipendenti;
- b) 3 contratti a termine nelle aziende che occupano più di 5 dipendenti;
- c) 4 contratti a termine nelle aziende che occupano più di 15 dipendenti.

E' previsto per il lavoratore assunto con tale contratto un periodo di conservazione del posto di lavoro pari a giorni 70, da computarsi per sommatoria nel caso di più periodi di malattia. Nell'ambito di detto periodo l'azienda erogherà un trattamento economico eguale a quello spettante per i dipendenti di eguale qualifica (operai e impiegati).

Il contratto di lavoro di cui al presente articolo non può essere sottoscritto da soggetti che abbiano precedentemente avuto un rapporto di lavoro subordinato con il medesimo datore di lavoro negli ultimi 12 mesi.

Tale tipologia contrattuale non si applica per i lavoratori inquadrati nella categoria F del Settore Legno, Arredamento, Mobili e del Livello 7 del Settore Escavazione e Lavorazione dei Materiali Lapidei.

RR

AA

AA

AF

AA

AA

AA

AA

AA

AA

AA

AA

AA

AA

AA

AA

Art. 17 Diritto alle prestazioni della bilateralità

In relazione a quanto previsto dalla Delibera del Comitato Esecutivo Ebna del 12 maggio 2010 e dall'Atto di Indirizzo sulla bilateralità sottoscritto al livello confederale il 30 giugno 2010, nonché dagli accordi interconfederali istitutivi del FSBA del 31 ottobre 2013 e 29 novembre 2013, le parti stabiliscono che:

1. la bilateralità prevista dagli accordi e dai contratti collettivi dell'artigianato è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili a completare il trattamento economico e normativo del lavoratore previsto all'interno dei contratti collettivi di categoria;
2. le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità nazionale e regionale rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore il quale matura, esclusivamente nei confronti delle imprese non aderenti e non versanti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta da parte dell'impresa datrice di lavoro di prestazioni equivalenti a quelle erogate dagli Enti bilaterali nazionale, regionali e delle province autonome di Trento e Bolzano;
3. l'impresa, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo obbligo in materia nei confronti dei lavoratori; le prestazioni erogate dagli enti bilaterali saranno fruibili fino a concorrenza delle risorse disponibili specificamente dedicate ad ogni singola prestazione;
4. a decorrere dal 1° luglio 2010, le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a € 25 lordi mensili per tredici mensilità. Tale importo, non è assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo di cui al comma 2. In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal CCNL. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

Stralcio della delibera Ebna del 12 maggio 2010 recepito dalle parti firmatarie del presente CCNL:

5. a partire dal 1° luglio 2010 saranno conseguentemente avviati gli istituti previsti dalla bilateralità, sulla base degli accordi e dei contratti collettivi nazionali rinnovati ed in corso di rinnovo, i cui contributi definiti ed indicati dalle parti, di seguito evidenziati, rappresentano una quota omnicomprensiva costituente la somma degli importi annui determinati sulla base delle percentuali adottate e calcolate su un imponibile medio di 12.500 Euro, ferme restando le intese regionali in materia e la possibilità, a tale livello, di prevedere importi superiori:

a) RAPPRESENTANZA SINDACALE

0,10% - 12,5 €

b) RAPPRESENTANTE TERRITORIALE SICUREZZA

e FORMAZIONE SICUREZZA

0,15% - 18,75 €

c) ENTE BILATERALE NAZIONALE

0,01% - 1,25 €

d) RAPPRESENTANZA IMPRESE

0,25% - 31,25 €

e) FONDO SOSTEGNO AL REDDITO

0,49% - 61,25 €

(Handwritten signatures and initials in black and blue ink are present throughout the page, including a large signature at the top right and several others at the bottom.)

(questo importo è comprensivo dei 34 € stabiliti ai sensi della legislazione vigente e della quota relativa alla gestione).

6. Inoltre, sulla base dell'Atto di indirizzo sulla bilateralità del 30 giugno 2010 recepito dalle parti firmatarie del presente accordo di rinnovo si stabilisce che:

- A partire dal 1° luglio 2010 le aziende verseranno i contributi alla Bilateralità attraverso uno specifico codice tributi inserito all'interno del modello F24 predisposto dall'Agenzia delle Entrate. Il contributo, pari ad Euro 125 annui per ogni lavoratore dipendente, anche a tempo determinato, sarà frazionato in 12 quote mensili ciascuna delle quali di importo pari a 10,42 €. Per i lavoratori part-time con orario di lavoro fino alle 20 ore settimanali la quota è ridotta del 50%.
- Con il versamento attraverso il nuovo meccanismo di raccolta, le imprese saranno considerate in regola per quanto attiene ai 34 € di cui al punto 5, lettera e).
- In caso di elezione del rappresentante interno alla sicurezza, a fronte di formale richiesta da parte dell'azienda e di invio all'Ebna della necessaria documentazione, l'importo relativo sarà riaccreditato all'azienda avente diritto. Le parti si incontreranno tempestivamente all'insorgere di eventuali problematiche sul punto.
- Le risorse relative al punto 5, lettere a), b), e), saranno contabilizzate separatamente sulla base degli accordi in essere a livello regionale e, ove non esistenti tali accordi, le risorse saranno contabilizzate separatamente rispetto al resto delle risorse raccolte.

La delibera approvata dal Comitato Esecutivo dell'EBNA in data 12 maggio 2010 e relativa alla bilateralità costituisce parte integrante del presente accordo.

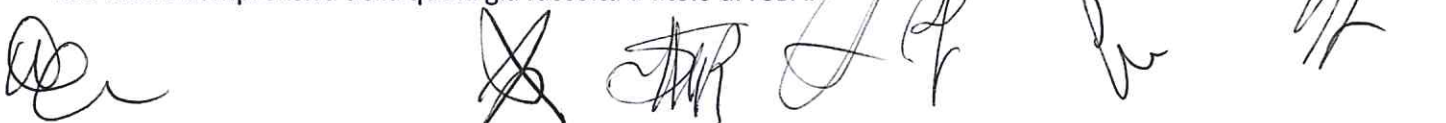
In relazione agli accordi interconfederali del 10 dicembre 2015 e del 18 gennaio 2016, nonché della delibera Ebna del 19 gennaio 2016 le parti firmatarie del presente CCNL concordano che:

7. A partire dal 1° gennaio 2016 le imprese rientranti nel campo di applicazione del titolo I del D.lgs 148/2015 che applicano i CCNL sottoscritti dalle categorie delle parti in epigrafe, sono tenute al versamento dei 125 euro annui e per queste il già punto c) assume il valore di 2,00 € ed il già punto e) assume il valore di 60,50 €, tutto finalizzato al di seguito nuovo punto e) - *Prestazioni e funzionamento EE.BB.RR. (compresi gli Enti delle Province autonome di Trento e Bolzano)*.

8. A partire dal 1° gennaio 2016 per le sole imprese che non rientrano nel campo di applicazione del titolo I del D.lgs che applicano i CCNL sottoscritti dalle categorie delle parti in epigrafe, sulla scorta dello stesso ultimo D.lgs e delle specifiche lettere del Ministero del lavoro (tra le quali quella Prot. 29 del 4 gennaio 2015) si ridefiniscono le quote di contribuzione annuali della bilateralità artigiana:

- a) Rappresentanza Sindacale di bacino.....12,50€
- b) Rappresentante Territoriale Sicurezza e Formazione Sicurezza.....18,75€
- c) EBNA e funzionamento FSBA.....2,00€
- d) Rappresentanza Imprese contrattazione collettiva.....31,25€
- e) Prestazioni e funzionamento EE.BB.RR. (compresi gli Enti delle Province autonome di Trento e Bolzano)..... 27,25€
- f) FSBA 0,45% + 0,15% della retribuzione imponibile previdenziale.

Tale cifra è comprensiva della quota già raccolta a titolo di FSBA.



Art.18 Assistenza sanitaria integrativa – SANARTI

Le parti, nella condivisione dell'importanza che riveste l'assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori dipendenti dalle imprese di cui alla sfera di applicazione del presente CCNL convengono di attivare le iscrizioni e la relativa contribuzione a favore del Fondo Sanitario Nazionale Integrativo intercategoriale per l'Artigianato, secondo le modalità stabilite dagli accordi interconfederali in materia di assistenza sanitaria integrativa sottoscritti tra Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Clai e le confederazioni sindacali Cgil, Cisl e Uil.

A partire dal 1 febbraio 2013, sono pertanto iscritti al Fondo - Sanarti i dipendenti a tempo indeterminato a cui trova applicazione il presente CCNL, ivi compresi gli apprendisti nonché i lavoratori con contratto a tempo determinato di durata almeno pari a 12 mesi; le iscrizioni non sono dovute nei casi di contratti a termine instaurati per durate inferiori, e successivamente prorogati o rinnovati fino a superare la soglia dei 12 mesi.

Il contributo pari a € 10.42 mensili per 12 mensilità è versato al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal Regolamento.

E' fatta salva la possibilità, a livello di contrattazione collettiva regionale, di definire specifici accordi finalizzati ad implementare le prestazioni convenute. Resta inteso che in questo caso le maggiori prestazioni dovranno essere erogate solamente ai lavoratori a cui si applica quell'accordo.

La mancata iscrizione al suddetto fondo sanitario, SAN.ARTI. determina l'obbligo per il datore di lavoro di erogare un importo forfetario che dovrà essere chiaramente indicato in busta paga sotto la voce "elemento aggiuntivo della retribuzione" (E.A.R.) pari a 25€ lordi mensili per 13 mensilità così come previsto dal presente CCNL.

Le prestazioni erogate da SAN.ARTI. costituiscono un diritto soggettivo di matrice contrattuale dei lavoratori. Pertanto l'azienda che ometta il versamento della contribuzione a SAN.ARTI. è altresì responsabile verso i lavoratori non iscritti della perdita delle relative prestazioni sanitarie, fatto salvo il risarcimento del maggior danno subito.

Il funzionamento del costituendo Fondo sanitario è stabilito dallo statuto e dal regolamento dello stesso che si intendono recepiti.

Al suddetto Fondo possono iscriversi anche i familiari dei lavoratori dipendenti ai sensi degli accordi interconfederali vigenti, nonché i titolari di impresa, soci e collaboratori.

Nuovo Art. 13 Protocollo sulle modalità di effettuazione della ritenuta della quota di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale

Sulla base delle intese intercorse in occasione del rinnovo del c.c.n.l. per le imprese artigiane e PMI del settore, si è convenuto quanto segue:

- 1) le aziende effettueranno una ritenuta di Euro 25 sulla retribuzione del mese di giugno 2018 a titolo di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale;
- 2) ai lavoratori iscritti alle OO.SS. FILLEA-CGIL, FILCA-CISL, FENEAL-UIL ai quali la quota associativa viene trattenuta sulla retribuzione, la ritenuta di cui al punto 1) non sarà operata in quanto già compresa nella normale quota associativa mensile, che continuerà ad essere trattenuta e versata secondo le misure in atto;
- 3) le aziende provvederanno a portare a conoscenza dei lavoratori entro il 31 maggio 2018 il testo dell'attuale intesa, con ogni adeguato mezzo di informazione;
- 4) entro il termine perentorio di 10 giorni dalla data indicata al punto 3), il lavoratore potrà fare espressa rinuncia alla trattenuta, mediante dichiarazione individuale autografa all'azienda, inviata solo per conoscenza alle OO.SS. regionali FILLEA-CGIL, FILCA-CISL, FENEAL-UIL;
- 5) la materia in oggetto è di esclusiva competenza delle OO.SS. e dei singoli lavoratori e non comporta iniziativa per le aziende le quali si limiteranno pertanto all'applicazione della procedura di trattenuta e versamento;
- 6) le imprese verseranno le somme di cui sopra entro il 31 luglio 2018 sul c/c bancario presso la Banca Nazionale del Lavoro (IBAN: IT26K0100503211000000009034) intestato a: F.L.C. Federazione Lavoratori Costruzioni .
- 7) le aziende, per il tramite dell'ente bilaterale di riferimento, comunicheranno alle Organizzazioni sindacali territoriali FILLEA-CGIL, FILCA-CISL, FENEAL-UIL, se richiesto da queste ultime, l'ammontare complessivo delle trattenute ed il numero dei dipendenti aderenti alla sottoscrizione.

Nuovo Art. 44 Salario Minimo Contrattuale Nazionale

Aumenti retributivi e Una Tantum

Le parti hanno convenuto gli incrementi retributivi sui livelli di seguito indicati, a partire dal 1° marzo 2018 e dal 1° giugno 2018 così come da tabelle che seguono.

I suddetti importi sono riparametrati per gli altri livelli di inquadramento.

Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfetario "una tantum" suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato, pari a 150.00 euro.

L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in due soluzioni di pari importo: la prima con la retribuzione del mese di aprile 2018 la seconda con la retribuzione del mese di luglio 2018.

Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo sarà erogato a titolo di "una tantum" l'importo di cui sopra nella misura del 70% con le medesime decorrenze sopra stabilite.

L'importo di "una tantum" sarà inoltre ridotto proporzionalmente per i casi di servizio militare, assenza facoltativa "post-partum", part-time, sospensioni per mancanza di lavoro concordate.

L'importo dell'"una tantum" è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi.

L'"una tantum" è esclusa dalla base di calcolo del t.f.r.

Secondo consolidata prassi negoziale tra le parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di "una tantum" indicati nel presente accordo. Pertanto, tali importi dovranno essere detratti dalla stessa "una tantum" fino a concorrenza. In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese di marzo 2018.

L'importo di una tantum verrà riconosciuto al lavoratore anche in caso di dimissioni o licenziamento.

The bottom half of the page contains numerous handwritten signatures and initials in black and blue ink. Some are clearly legible, such as 'RA' in blue ink on the left, and 'BF' in blue ink in the center. Others are more stylized or scribbled, including a large 'X' in black ink, a signature that looks like 'M', and several other initials and names. There is also a blue signature on the right side, possibly 'OP'.

Incrementi Retributivi- Imprese Artigiane

Settore Legno, Arredamento, Mobili

Livello	1° marzo 2018	1° giugno 2018	Incremento salariale a regime
D	€ 33.00	€ 20.00	€ 53.00

Settore Lapidei, Escavazione, Marmo

Livello	1° marzo 2018	1° giugno 2018	Incremento salariale a regime
5	€ 33.00	€ 23.00	€ 56.00

Incrementi Retributivi – P.M.I.

Settore Legno, Arredamento, Mobili

Livello	1° marzo 2018	1° giugno 2018	Incremento salariale a regime
D	€ 33.00	€ 30.00	€ 63.00

Settore Lapidei, Escavazione, Marmo

Livello	1° marzo 2018	1° giugno 2018	Incremento salariale a regime
5	€ 33.00	€ 33.00	€ 66.00