

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 11 settembre 2013,

TRA

FederlegnoArredo

E

Feneal-Uil, Filca- Cisl e Fillea Cgil

è stato raggiunto l'accordo

Per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle Aziende operanti nei settori Legno, Sughero, Mobile ed Arredamento e Boschivi e Forestali, valido per il periodo 1.4.2013/31.3.2016, sulla base di quanto riportato in allegato.

[Handwritten signatures and names of representatives from FederlegnoArredo and the unions Feneal-Uil, Filca-Cisl, and Fillea Cgil.]

ART. 1

Punto 1.2

Livello aziendale e di gruppo

Di norma annualmente, le aziende ed i gruppi, intendendosi per tali l'insieme delle aziende partecipate (possesso di almeno il 26% del pacchetto azionario) articolate su piu' unita' produttive di significativa importanza nell'ambito del territorio nazionale che occupano complessivamente piu' di 200 dipendenti per i gruppi e più di 50 per le singole aziende, assistite dall'Associazione imprenditoriale nella cui area di competenza si trova la Direzione Generale dell'azienda interessata, e con l'eventuale assistenza della Federlegno Arredo, forniranno alle R.S.U., assistiti dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, nel corso di un apposito incontro, informazioni relative:

- alle prospettive economiche e produttive con riferimento ai prevedibili riflessi sulla situazione occupazionale ivi compreso l'utilizzo dei relativi strumenti contrattuali e/o di legge;
- ai programmi di investimento e alle conseguenti prevedibili implicazioni sull'occupazione e sulle condizioni ambientali ed ecologiche;
- ai programmi che comportino nuovi insediamenti industriali o rilevanti ampliamenti di quelli esistenti;
- alle innovazioni tecnologiche che abbiano significativa incidenza sull'occupazione;
- alla struttura occupazionale scomposta per sesso e classi di eta', tipologia contrattuale nonché i livelli di salario a parità di mansione e le mansioni
- responsabilità sociale di impresa

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

Le aziende che hanno stipulato accordi che prevedono un premio di risultato sulla base di quanto stabilito dal Protocollo 23 luglio 1993 e dall'art. 20 del presente CCNL, forniranno, alle RSU, le informazioni necessarie per la gestione del premio.

Le parti, a livello aziendale, si incontreranno di norma entro il primo quadrimestre di ciascun anno solare, al fine di esaminare congiuntamente il godimento delle ferie e i permessi retribuiti sulla base del calendario annuo.

Handwritten signatures and initials:
UP
AB
BC
D
E
F
G
H
I
J
K
L
M
N
O
P
Q
R
S
T
U
V
W
X
Y
Z

Art. 18 (ex 7) - Orario di lavoro



La durata dell'orario normale di lavoro viene stabilita in 40 ore settimanali, come previsto dall'art. 3 comma 1 D.Lgs.66/03.

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 contrattuale.

L'orario settimanale contrattuale di lavoro viene distribuito su 5 giorni con riposo di norma al sabato e possibilità di 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 svolgentesi su più turni - verrà concordato in sede aziendale.

Per gli impianti e le lavorazioni a ciclo continuo o svolgentesi su più turni, le 40 ore settimanali dell'orario contrattuale dovranno comunque mediamente essere realizzate nell'arco di più settimane attraverso una 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 dell'orario determinata per tali operai.

L'inizio e la cessazione del lavoro, così come l'entrata e l'uscita dall'azienda dei lavoratori sono disciplinati con apposite norme stabilite dall'azienda.

Resta fermo che all'inizio dell'orario di lavoro stabilito il lavoratore dovrà trovarsi al proprio posto per iniziare il lavoro.

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 RSU 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 43ma 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 prestatato.

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

A collection of approximately 25 handwritten signatures in various styles, including initials like 'AB', 'SC', and 'L'. The signatures are scattered across the lower half of the page, some overlapping.

Art. 27 (ex 13) Lavoro straordinario, notturno e festivo

Il lavoro straordinario decorre dai limiti di legge di cui al primo comma dell'art. 18 (orario di lavoro).

Agli effetti del trattamento economico vale quanto disciplinato dal secondo comma dell'art. 18 del presente CCNL.

Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale.

L'azienda potrà fare ricorso al lavoro straordinario nei casi urgenti, indifferibili od occasionali ed in quelli previsti come deroga ed eccezioni dalla legge e relativo regolamento (ad es. manutenzione degli impianti).

Rientra, ad esempio, in tali ipotesi la necessità di far fronte a:

- esigenze particolari di mercato, legate ad ordini con vincolanti termini di consegna;
- adempimenti amministrativi e di legge legati ad inderogabili scadenze;
- esigenze particolari connesse alla preparazione ed allestimento di fiere, mostre, esposizioni, campionari, campagne promozionali, ecc..

Il ricorso al lavoro straordinario oltre il limite delle 250 ore previste dal D.Lgs. 66/03, in assenza di un accordo in sede aziendale, potrà avvenire previo esaurimento delle 80 ore di flessibilità e sulla base di specifici programmi presentati dall'azienda.

Al di fuori dei casi previsti dai commi precedenti, il ricorso al lavoro straordinario sarà concordato preventivamente tra la Direzione e la RSU.

Su richiesta delle R.S.U. l'azienda fornirà chiarimenti ed indicazioni sul lavoro straordinario effettuato.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6. Il lavoratore notturno non può superare le 8 ore giornaliere medie nell'arco settimanale, ai sensi dell'art. 13 comma 1 D.Lgs. 66/03.

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo e nei giorni festivi.

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dai lavoratori che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana a norma di legge.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le maggiorazioni percentuali, di seguito indicate, da calcolarsi sulla retribuzione base (minimo tabellare, più l'indennità di contingenza, più eventuale terzo elemento). Per i cottimisti le predette percentuali di

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]

B

maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo saranno calcolate sul minimo tabellare maggiorate della percentuale contrattuale di cottimo di cui all'art. 69 della parte terza, regolamentazione per gli operai e sulla indennità di contingenza e sull'eventuale terzo elemento.

Handwritten mark

	operai %	intermedi %	Impiegati %
1) lavoro straordinario diurno (feriale)	28	28	28
2) lavoro festivo anche a turni avvicendati (compiuto nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo delle stesse e nei giorni festivi)	40	40	50
3) lavoro notturno (dalle ore 22 alle ore 6) non compreso in turni avvicendati	35	30	30
4) lavoro notturno (dalle ore 22 alle ore 6) effettuato in turni avvicendati	30	30	30
5) lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore o il maggior orario di cui all'art. 7, parte comune, del presente C.C.N.L.)	50	50	60
6) lavoro straordinario notturno	50	50	50
7) lavoro straordinario festivo notturno	60	70	70

R

Handwritten mark

Handwritten mark

Handwritten mark

La prestazione dei guardiani notturni non comporta la corresponsione delle percentuali di maggiorazione per il lavoro notturno.

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili, intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Ai sensi di quanto previsto dal D.Lgs. 66/03 art. 4 commi 2, 3 e 4 e in considerazione delle peculiarità del settore, caratterizzato da un andamento ciclico della domanda, da produzione con necessità di soddisfacimento in tempo reale del mercato di cui è diventata imprevedibile la tendenza, a partire dal 1/1/04 il periodo di riferimento della durata media settimanale di 48 ore è fissato in mesi 8 per il 2004 e sulla base dell'anno solare dal 1-1-2005, anche ai fini delle

Handwritten signatures and marks at the bottom of the page.

comunicazioni di cui al comma 5 del citato art. 4 D.Lgs. 66/03. Il rispetto di tale limite avverrà anche mediante la fruizione di permessi per ROL ed ex festività.

Yes

Wm F

W

A B X WB C

Amo Es Bump of the

PP Gen- Pauli Julie Bl

W Boni John Raff my

BL AB K R es

Art. 30 (ex 15) Contratto di lavoro a tempo determinato e contratto di somministrazione

L'assunzione con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Il numero dei lavoratori che possono essere occupati con contratto a termine e con contratto di somministrazione non potrà complessivamente superare il 25% calcolato su base semestrale, dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'unità produttiva.

Tali percentuali comprendono sia i contratti con causale, sia quelli senza.

Le frazioni sono arrotondabili 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 di cui alle precedenti lettere, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

Ove se ne ravvisi la necessità, con accordo con le RSU o in loro assenza con le rappresentanze territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, possono essere elevate le percentuali di lavoratori assunti con le due tipologie di contratto e possono essere individuate altre fattispecie di esclusione dalla limitazione percentuale sopraindicata.

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

- attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere;
- allestimento di stands fieristici, show-room;
- attività connesse a corners ed esposizioni;
- attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite (anche in virtù di precedenti rapporti avuti con la medesima azienda) difficilmente reperibili in tempi stretti sul mercato previo accordo con le RSU o in assenza delle RSU, con le OO.SS. territoriali per la verifica delle citate condizioni
- Avvio di una nuova attività che deve essere riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, o di una unità produttiva aziendale o di servizio, con una durata non superiore a 12 mesi. Per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218, tale periodo è esteso a 18 mesi. 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 12 mesi dall'inizio della produzione del prodotto o della prestazione del servizio;

A) Contratto a tempo determinato

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, altresì, di individuare le 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 92 2013 ed ulteriori modificazioni ed integrazioni.

Tali ipotesi riguardano:

- l'assunzione di lavoratori posti in cassa integrazione guadagni;
- l'assunzione di lavoratori percettori dell'Aspi;
- l'assunzione di lavoratori inoccupati con più di 50 anni di età;
- l'assunzione di donne con più di 40 anni di età;
- l'assunzione di giovani fino a 29 anni di età;
- l'assunzione di appartenenti alle liste di cui alla legge 68/99
- tutte quelle individuate dai contratti collettivi anche aziendali stipulati dalle OO.SS. dei lavoratori e dei Datori di lavoro riconducibili ai firmatari del presente contratto.

Tali ipotesi possono riguardare anche soggetti che abbiano precedentemente avuto rapporti con l'azienda.

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

Ad eccezione dei rapporti puramente occasionali, di durata fino a 12 giorni, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta direttamente o indirettamente da un atto scritto (ad esempio la lettera di assunzione) in cui siano specificate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.

Copia di tale atto deve essere consegnata al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

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

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

In attuazione del rinvio previsto dall'art. 5, comma 4-bis, terzo periodo, del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla legge n. 247/2007, la durata massima dell'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 avverrà presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per Territorio e con l'assistenza di un rappresentante sindacale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca il mandato.

In relazione alla peculiarità del settore ed in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione nazionale previsto dall'art. 5 del D.Lgs. 368/2001 (così come modificato dalla L. 247/2007, dalla L. 92 del 2012 e dalla DI 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. 368/2001, ai sensi e per gli effetti di cui al comma 4-ter del medesimo articolo, sono le seguenti:

- attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere;
- allestimento di stands fieristici, show-room;
- attività connesse a corners ed esposizioni;
- attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite (anche in virtù di precedenti rapporti avuti con la medesima azienda) difficilmente reperibili in tempi stretti sul

mercato previo accordo con le RSU o in assenza delle RSU, con le OO.SS.territoriali per la verifica delle citate condizioni

In applicazione di quanto previsto dall'art. 5 del D.lgs 368/01, così come modificato dalla Legge 28 giugno 2012, n. 92, (modificata dal D.L. 76/2013 - Titolo II - art. 7, comma 1, lettera c), le parti intendono disciplinare le fattispecie per le quali non trovano applicazione gli intervalli temporali in caso di riassunzione con contratto a termine dello stesso lavoratore ai sensi dell'art. 1 del Dlgs 368/01.

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

1. nell'ambito di uno dei processi organizzativi individuati dall'art. 5, comma 3 del D. Lgs. n. 368/2001e in particolare:
 - Avvio di una nuova attività che deve essere riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, o di una unità produttiva aziendale o di servizio, con una durata non superiore a 12 mesi. Per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218, tale periodo è esteso a 18 mesi. 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 12 mesi dall'inizio della produzione del prodotto o della prestazione del servizio;
2. Nelle ipotesi che consentono la contratto a termine senza causale sopra riportate.
3. In ogni altro caso ipotesi individuata dai contratti collettivi anche aziendali stipulati dalle OO.SS. dei lavoratori e dei Datori di lavoro riconducibili ai firmatari del presente contratto.

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

OPERAI	CATEGORIE	
	AE1	3 SETTIMANE
	AE2, AE3, AS1, AS2, AS3	5 SETTIMANE
INTERMEDI	CATEGORIE	
	AC1,AC2	5 SETTIMANE
IMPIEGATI	CATEGORIE	
	AE2, AE3, AE4,AS2, AS4, AC3, AC4	8 SETTIMANE
	AC5, AD1, AD2, AD3	15 SETTIMANE

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

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

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

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

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

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.

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 motivazione, 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 motivazione 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 motivazione, è inoltre ammessa per l'utilizzo di soggetti che posso accedere al collocamento obbligatorio di soggetti condannati ammessi al regime di semilibertà nonché di soggetti in via di dimissione 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 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 n. 3 mesi.

L'azienda, a fronte della necessità di inserire personale con contratto di somministrazione di lavoro procederà all'inserimento dei lavoratori previa comunicazione alla rappresentanza sindacale unitaria, ovvero in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria firmatarie del presente CCNL

a) il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro prima della stipula del contratto di somministrazione; ove ricorrano motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'utilizzatore fornisce le predette comunicazioni entro i cinque giorni successivi;

b) ogni dodici mesi, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Allo scopo le parti hanno definito entro il I format da utilizzare per le comunicazioni sopra descritte (inserire i riferimenti per il richiamo degli allegati).

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'Suo.', 'EB', 'UB', 'Se.', and others.

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.

Handwritten signatures and initials scattered across the page, including:

- Top left: *os*, *MB*
- Top center: *@*
- Top right: *Yh*, *R*
- Middle left: *#*, *Gu*
- Middle center: *B*, *Stu*
- Middle right: *Roberto*, *B. Spadella*
- Bottom left: *to*, *pp*, *Alzo*, *#*, *Paul*, *di*
- Bottom center: *Boini*, *3L*
- Bottom right: *Bl*, *Stefano Rep*, *es*, *h*, *W*, *h*

Art. 34 TUTELA DELLA DIGNITA' PERSONALE DEI LAVORATORI

In attesa della normativa di riferimento, che individui la definizione legale 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 esser prevenuto ogni comportamento improprio, compiuto attraverso atti, parole, gesti, scritti che arrechino offesa alla personalità e all'integrità psico-fisica del lavoratore.

In particolare dovranno evitarsi comportamenti discriminatori che determinino una situazione di disagio della persona cui si sono rivolti, anche in riferimento alle conseguenze sulle condizioni di lavoro.

Al fine di prevenire e contrastare l'insorgere di tali situazioni, le parti decidono la costituzione di una commissione paritetica che ha il compito di elaborare i codici di condotta. La commissione si riunirà entro il 30 ottobre 2013, per concludere i lavori entro gennaio 2014.

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 Organizzazioni Sindacali e la Direzione Aziendale opereranno per ripristinare le normali condizioni lavorative garantendo la massima riservatezza alle persone coinvolte.

Art. 46 (ex 28) Formazione professionale – Fondimpresa

Con riferimento a quanto previsto dagli Accordi interconfederali in materia di formazione professionale e dalla legislazione vigente, le parti – anche in relazione al progresso tecnologico e allo sviluppo dell'automazione – riconoscono concordemente l'importanza che tale strumento riveste ai fini della valorizzazione professionale delle risorse umane a qualsiasi livello.

Le aziende, all'atto della partecipazione ad un bando di Fondimpresa, informeranno le RSU.

Pertanto le parti convengono, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità ad esse derivanti dalle norme di legge, di accordi interconfederali e del presente contratto, che la formazione debba essere orientata al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- consentire, in linea di massima, a tutti i lavoratori l'acquisizione di professionalità specifiche in grado di meglio rispondere alle esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche ed organizzative;
- cogliere le opportunità occupazionali del mercato del lavoro nell'intento di facilitare l'incontro tra domanda e offerta e consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori;
- rispondere a necessità di aggiornamento dei lavoratori onde prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale.

Per quanto attiene, in particolare, il rapporto con Fondimpresa, il Comitato Paritetico Nazionale avrà il compito, previ opportuni coordinamenti, di instaurare e intrattenere rapporti con il suddetto Fondo interprofessionale per la formazione continua .

L'OBL, nell'ambito dei rapporti sopra indicati, chiederà a Fondimpresa i dati relativi ai piani di formazione approvati.

E' altresì affidato al Comitato il monitoraggio della normativa vigente in materia di formazione professionale, sia a livello comunitario che nazionale al fine di informare i propri rappresentati sulle opportunità di finanziamento utilizzabili.

Art. 57 (ex 39) Previdenza complementare - ARCO

A valere dal 1.1.2005, la contribuzione ad Arco sarà calcolata sulla retribuzione mensile corrente ordinaria (paga base, ex indennità di contingenza, edr, aumenti periodici di anzianità, eventuali superminimi individuali, importi in misura fissa aziendale come da art. 39 parte seconda del presente ccnl).

Con decorrenza dal 1.1.2009 la contribuzione ad Arco sarà calcolata sulla retribuzione utile per il calcolo del TFR; le aliquote contributive paritetiche a carico dell'azienda e del lavoratore vengono fissate, con medesima decorrenza, nella misura del 1,20%.

Con decorrenza 1.1.2013 le aliquote contributive paritetiche a carico dell'azienda e del lavoratore vengono fissate nella misura del 1,30 %.

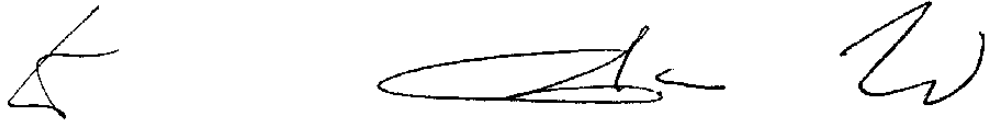
Con decorrenza dal 1 gennaio 2014 le aliquote a carico delle aziende saranno dello 1,40%; rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti.

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

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

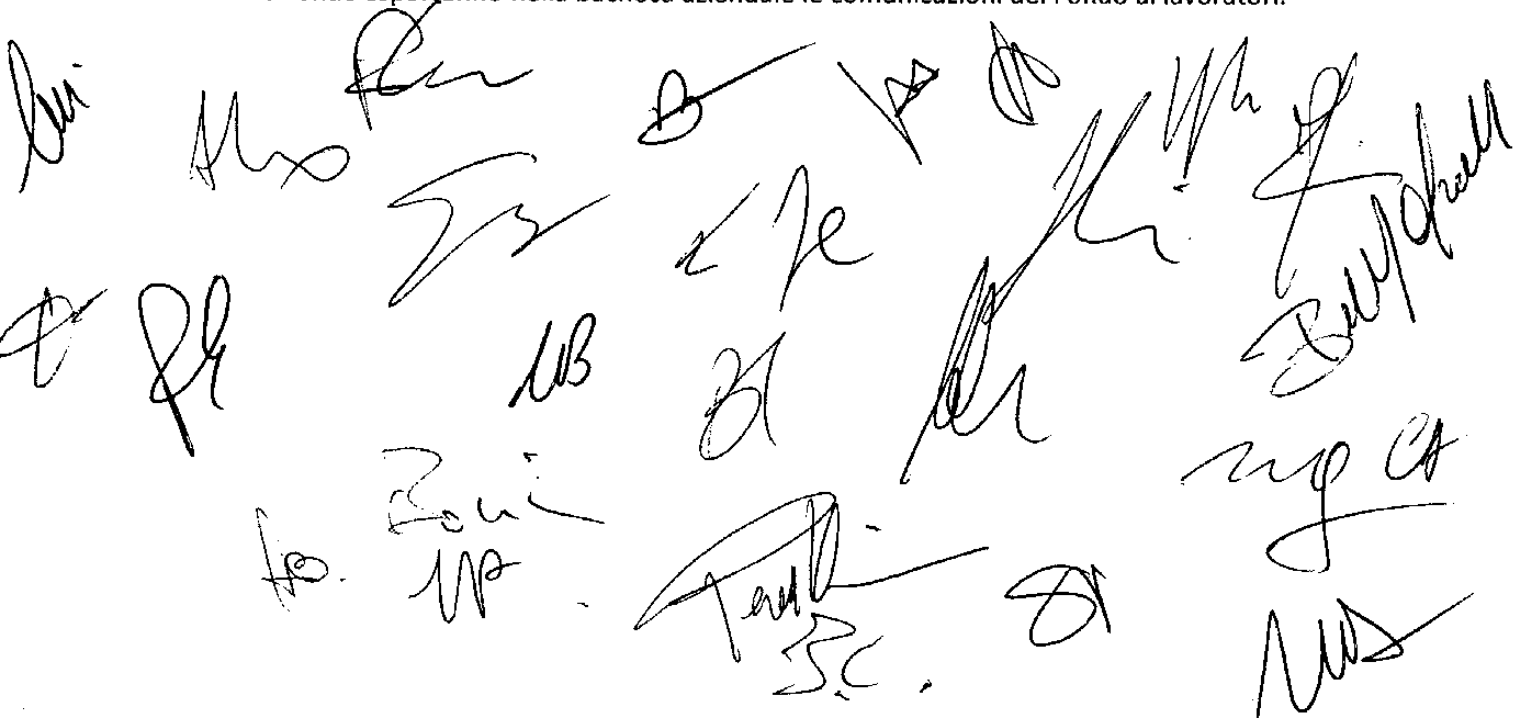
La contribuzione assorbirà, fino a concorrenza, eventuali contribuzioni derivanti da accordi territoriali e/o aziendali

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. 57 bis Assistenza sanitaria integrativa

Le parti concordano che il Fondo individuato per la Sanità integrativa è ALTEA fondo intersettoriale costituito fra Feneal Uil, Filca Cisl e Fillea Cgil.

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.

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

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

La contribuzione decorrerà dal primo gennaio 2014.

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



Art. 76 (ex 13) Trattamento in caso di Malattia o di infortunio non sul lavoro

A) Denuncia

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

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

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

B) Trattamento economico

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

- dal primo al terzo giorno: il 50% della normale retribuzione per i giorni di carenza coincidenti con quelli lavorativi secondo l'orario di lavoro dello stabilimento o reparto cui lo stesso operaio appartiene;

- dal quarto al centottantesimo giorno: una integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'istituto assicuratore fino al 100% della normale retribuzione.

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

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

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

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

In aggiunta a quanto sopra, all'operaio ammalato, ove venisse a cessare il trattamento mutualistico erogato dall'ente assicuratore, l'azienda riconoscerà un'indennità pari al 50% della normale retribuzione

per il periodo di malattia eccedente il centottantesimo giorno compiuto e fino al termine del periodo di conservazione del posto.

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

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

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

Il diritto a percepire i trattamenti previsti dal presente articolo e' subordinato al riconoscimento della malattia o dell'infortunio da parte dei rispettivi istituti assicuratori, nonche' alla presentazione dei seguenti documenti di competenza del medico curante:

- certificato medico indicante la data di inizio, di prosecuzione e di chiusura dell'incapacita' al lavoro redatto sugli appositi moduli degli Istituti stessi e contenente le seguenti indicazioni:

1) la data del rilascio;

2) la prognosi;

3) la specificazione dell'orario durante il quale il medico curante consente al lavoratore di uscire dalla sua abitazione.

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

Nota a verbale

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

C) Conservazione del posto

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

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

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

Superato il termine massimo di conservazione del posto risultante dalle norme precedenti, qualora l'operaio non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o dell'infortunio non sul lavoro o dei

suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto corrispondendo all'operaio stesso la liquidazione delle indennità relative, come in caso di licenziamento.

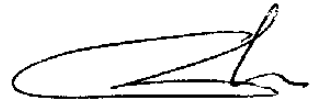
Analogamente nel caso in cui la malattia o l'infortunio non sul lavoro perduri oltre il termine di cui sopra, l'operaio che non sia in condizioni di riprendere il lavoro potrà richiedere la risoluzione del rapporto con diritto all'indennità come in caso di licenziamento.

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

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

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

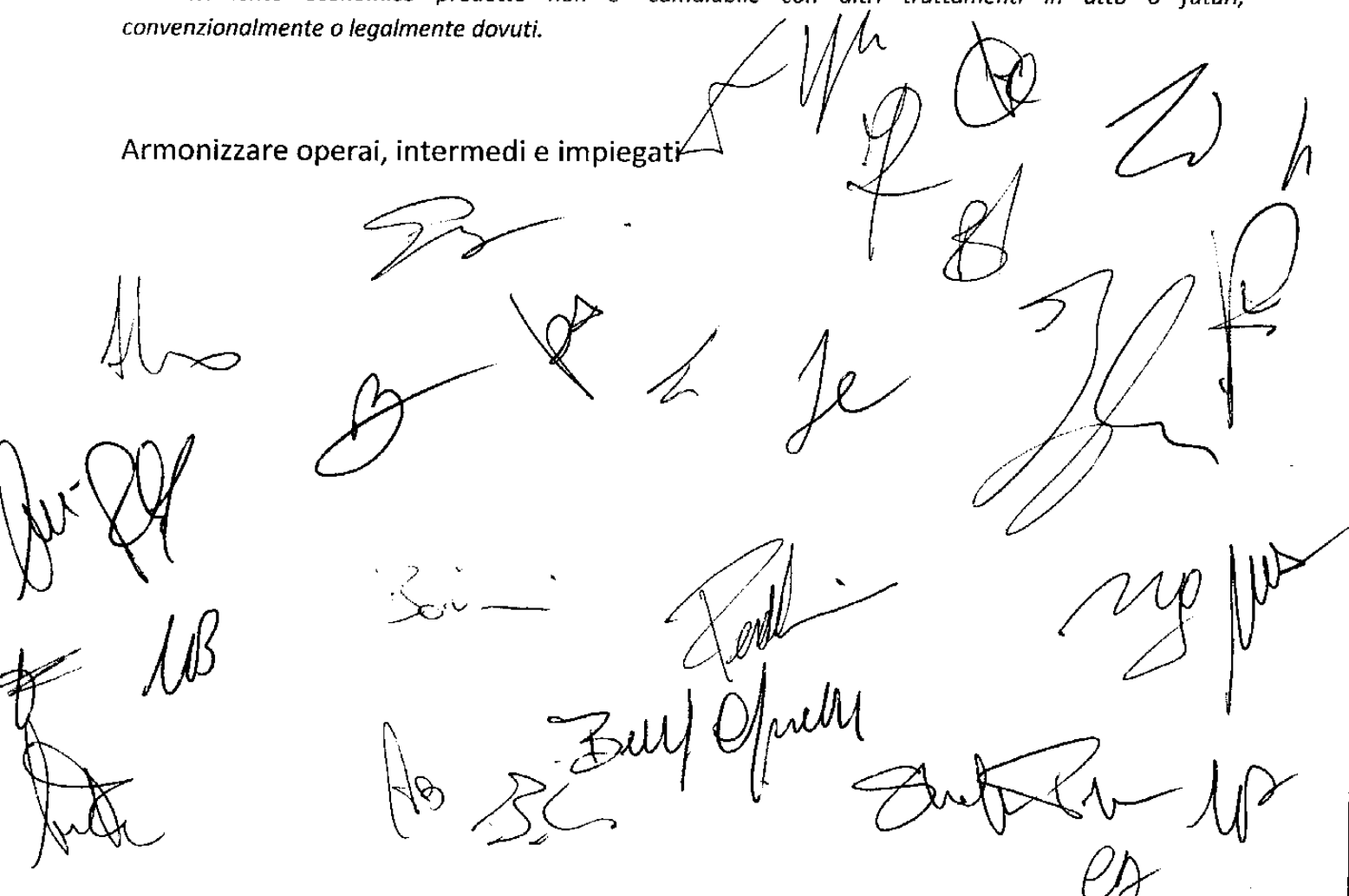
Dichiarazione a verbale



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

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

Armonizzare operai, intermedi e impiegati



Art. Provvedimenti disciplinari (sostituisce 79, 98 e 115)

Ferma rimanendo l'applicabilità della procedura di cui all'art. 7 della L. 20 maggio 1970, n. 300 e dalla legge 28 giugno 2012, n. 92, come modificata dal D.L. n. 83/2012 nei casi previsti dalle medesime, le mancanze del lavoratore potranno essere sanzionate a seconda della loro gravità con:

- a) ammonizione verbale;
- b) ammonizione scritta;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro, o dalla retribuzione e dal lavoro, per un periodo non superiore a 5 giorni;
- e) licenziamento con preavviso;
- f) licenziamento senza preavviso.

In caso di licenziamento di cui al punto f) (senza preavviso) l'azienda potrà disporre una sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato per un massimo di 6 giorni. L'azienda comunicherà al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie. Ove il licenziamento verrà applicato, esso avrà effetto dal momento dall'inizio della suddetta sospensione.

Tutte le sanzioni dovranno essere comunicate al lavoratore tramite raccomandata r.r., raccomandata a mano o posta elettronica certificata.

La sospensione di cui alla lettera d) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere a), b) e c) (ad esempio non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo; ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto e senza giustificato motivo esegua con negligenza il lavoro affidatogli, ecc.).

Nel provvedimento di cui alla lettera e) incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro, che pur essendo di maggiore rilievo di quelle contemplate nei punti a), b), c) e d), non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera f).

Nel provvedimento di cui alla lettera f) incorre il lavoratore che provochi all'azienda grave nocumento morale e materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termini di legge.

Il licenziamento, ai sensi dei punti e) e f), è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità penali e/o amministrative nelle quali sia incorso il lavoratore.

Le parti convengono che nei confronti del lavoratore assente ingiustificato per un periodo superiore ai quattro giorni lavorativi consecutivi, l'azienda avvierà la procedura di contestazione a mezzo Raccomandata con ricevuta di ritorno.

In caso di mancato ricevimento della raccomandata e restituzione della stessa, dopo il periodo di giacenza postale, il lavoratore sarà considerato dimissionario dalla data di ritorno della suddetta raccomandata anche in assenza di dimissioni formali.

Art. 80 (ex 17) Multe e sospensioni (anche 98 bis e 115 bis)

La Direzione potrà infliggere la multa o la sospensione di cui alle lettere c) e d) dell'articolo precedente, al lavoratore che, a titolo esemplificativo e non esaustivo commetta le seguenti infrazioni:

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including 'AS', 'MB', 'AS', 'mg', and others.]

- a) ritardi l'inizio del lavoro, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- b) non si presenti al lavoro come previsto nell'art. 28 (assenze) della parte comune del presente C.C.N.L. o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
- c) non esegua il lavoro affidatogli secondo le istruzioni ricevute o lo esegua con negligenza o con voluta lentezza;
- d) per disattenzione procuri guasti non gravi o sperpero non grave di materiale dell'azienda o di lavorazione o non avverta subito i superiori diretti degli eventuali guasti al macchinario o delle eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;
- e) introduca bevande alcoliche nell'azienda senza regolare permesso del datore di lavoro o di chi per esso;
- f) alterchi con i compagni di lavoro;
- g) si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza;
- h) sia trovato addormentato;
- i) trasgredisca in qualsiasi altro modo all'osservanza delle norme del presente contratto o dell'eventuale regolamento interno, o commetta qualsiasi atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene, al normale puntuale andamento del lavoro.
- l) violazione della normativa sull'assegnazione di strumenti aziendali informatici, telefonici aziendali e di trasporto

La multa verterà applicata per le mancanze di minore rilievo; la sospensione per quelle di maggiore rilievo o per recidiva in talune delle mancanze che abbiano già dato luogo all'applicazione della multa.

L'importo delle multe che non costituiscono risarcimenti di danno e' devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale, o, in mancanza di queste, all'Istituto Nazionale Previdenza Sociale.

Art. 81 (ex 18) Licenziamento per mancanze (anche 98 bis e 115 bis))

Fermo restando l'ambito di applicazione delle procedure previste dalla legge, il licenziamento - con immediata sospensione cautelare del rapporto di lavoro - puo' essere inflitto a titolo esemplificativo e non esaustivo commetta le seguenti infrazioni, al lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro o che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa ma non esaustiva ricadono sotto questo provvedimento per giusta causa e quindi con la perdita dell'indennità di preavviso, le seguenti infrazioni:

- a) insubordinazione ai superiori;
- b) danneggiamento colposo al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;
- c) esecuzione senza permesso di lavori entro l'officina dell'azienda per conto proprio o di terzi, di e senza impiego o con l'impiego di materiale dell'azienda;
- d) litigio seguito da vie di fatto o rissa all'interno del perimetro aziendale;
- e) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui sono specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo o da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- f) condanna ad una pena detentiva comminata all'lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale dell'lavoratore;

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'WB', 'AB', and several illegible signatures.

- g) furto nell'azienda, trafugamento di schizzi, progetti dei prodotti o di disegni di macchine o di utensili o di altri oggetti o documenti dello stabilimento;
- h) danneggiamento volontario al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;
- i) fumare all'interno del perimetro aziendale nelle aree in cui è vietato.

In via esemplificativa ma non esaustiva ricadono sotto questo provvedimento per giustificato motivo soggettivo e quindi con preavviso, le seguenti infrazioni:

- a) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente ai festivi o seguente le ferie;
- b) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 80 ex 17 (multe o sospensioni) della presente regolamentazione quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso art. 80 ex 17.
- c) per disattenzione procuri guasti gravi o sperpero grave di materiale dell'azienda o di lavorazione o non avverta subito i superiori diretti degli eventuali guasti al macchinario o delle eventuali irregolarita` nell'andamento del lavoro

A collection of approximately 25 handwritten signatures in various styles, scattered across the lower half of the page. Some signatures are more legible, such as 'Bella' and 'AB', while others are highly stylized and difficult to decipher. The signatures are written in black ink on a white background.

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Le parti concordano la presente regolamentazione al fine di consentire lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali. Il contratto di apprendistato professionalizzante può altresì essere stipulato con soggetti che abbiano compiuto i 17 anni di età e siano in possesso di qualifica professionale ai sensi della legge 28 marzo 2003 n. 53.

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni

all'azienda tenuto conto delle capacità formative in azienda e dei soggetti esterni.

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, il piano formativo. Deve inoltre essere previsto un periodo di prova ai sensi dell'art. 31 del presente contratto, di durata non superiore a quanto previsto per il livello corrispondente alle mansioni che l'apprendista è destinato a svolgere.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per i lavoratori operai, intermedi, impiegati e quadri, con esclusione della categoria AE1, e per tutte le relative mansioni.

La durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi e di inquadramento sono così fissate:

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

Le parti si riservano la possibilità di individuare, ai sensi del T.U. D.Lgs.14 settembre 2011 , n. 167 lavorazioni ad alto contenuto di professionalità di tipo artigianale per cui prevedere durate maggiori dell'istituto.

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]

Agli apprendisti in possesso di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale, ovvero di scuola media superiore, inerenti alla professionalità da acquisire, le suddette durate sono ridotte di mesi 10 così ripartite:

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

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

L'inquadramento e il relativo trattamento economico è così determinato:

- nel primo periodo di apprendistato professionalizzante: due livelli sotto quello di destinazione finale;
 - nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;
 - nel terzo e ultimo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale e retribuzione corrispondente al valore intermedio tra quello della categoria di appartenenza e quello della categoria di destinazione finale.
- Gli apprendisti con destinazione finale al **livello AE2** secondo saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del secondo periodo di apprendistato.

È fatto comunque divieto di retribuzione a cottimo.

Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere

computato per intero nella nuova azienda, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi. Saranno inoltre computati, ai fini delle durate dell'apprendistato professionalizzante previste nel presente articolo, i periodi di apprendistato svolti nell'ambito dell'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale inerenti alla mansione di cui al contratto di assunzione.

L'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale, anche ai fini degli aumenti periodici di anzianità; tali aumenti saranno corrisposti nelle misure previste dal livello di appartenenza.

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

L'applicazione totale o parziale dei premi di risultato, viene definita a livello aziendale.

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

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

Handwritten signatures and initials are present throughout the document, including a large signature at the top right, initials 'B' and 'W' in the middle, and several signatures at the bottom, some with the initials 'AG' and 'OR'.

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

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

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

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

FORMAZIONE

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

Le parti si danno reciproco impegno di trasmettere agli organismi bilaterali regionali le indicazioni utili alla definizione dei profili professionali dei contenuti della formazione e degli standard minimi di competenza che verranno definiti nell'ambito delle attività dell'OBL:

Le parti convengono che il numero dei contratti di apprendistato stipulati e le relative qualifiche da raggiungere, dovranno essere comunicati annualmente alla scadenza di ciascun anno a cure delle aziende interessate e tramite le associazioni imprenditoriali territoriali all'OBL.

Ai fini del conseguimento della qualificazione vengono dedicate alla formazione formale 120 ore medie annue retribuite di cui 40 trasversali e 80 specifiche. Per completare l'addestramento dell'apprendista in possesso di titolo di studio post - obbligo idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione è ridotta a 80 ore medie annue retribuite, comprensive delle ore destinate alla formazione sulla sicurezza.

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

Le parti sottoscrivono in allegato al presente articolato, gli iter formativi sia specifici (80 ore) sia trasversali (40 ore).

Per gli iter formativi dei profili professionali non previsti dal CCNL, valgono i contenuti riferiti al profilo professionale della categoria di destinazione finale dell'apprendista.

Le parti verificheranno la possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali per il tramite dei fondi paritetici interprofessionali.

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including names like 'Bell' and 'Chattre' visible at the bottom.]

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

La formazione formale professionalizzante e quella trasversale potranno essere svolte all'interno dell'azienda da parte delle imprese formative che presentino, pertanto:

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

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

Il tutor dovrà possedere i requisiti di cui al DM 28/02/2000.

Piano formativo individuale

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

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

Il numero complessivo degli apprendisti da assumere non può superare il numero totale degli occupati specializzati e qualificati in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, può assumere tre apprendisti. Nel numero degli apprendisti vengono considerati sia quelli assunti direttamente, sia quelli assunti indirettamente tramite contratto di somministrazione.

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including names like "Baini" and "Zuffi"]

REGOLAMENTAZIONE DELL'APPRENDISTATO PER LA QUALIFICA E IL DIPLOMA PROFESSIONALE

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

Le parti individuano nell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, uno strumento utile per inserire nel mondo del lavoro i giovani e per combattere la dispersione scolastica, mediante il coinvolgimento dei soggetti poi identificati in percorsi di alternanza tra istruzione e lavoro che portano all'acquisizione di una qualifica.

Il numero complessivo degli apprendisti da assumere non può superare il numero totale degli occupati specializzati e qualificati in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, può assumere tre apprendisti

Destinatari

Ai sensi del D.Lgs. 167 del 14 settembre 2011 Testo Unico sull'apprendistato possono essere assunti con il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, i soggetti che abbiano compiuto i quindici anni e fino al compimento del venticinquesimo anno di età.

Durata del contratto di apprendistato

La durata del contratto è determinata in considerazione della qualifica o del diploma da conseguire e non può essere in ogni caso superiore a tre anni.

Qualora l'apprendista dopo il raggiungimento della qualifica professionale proseguisse l'iter formativo con la frequenza del corso annuale per il conseguimento del diploma quadriennale regionale, il contratto di apprendistato verrà prolungato di un anno.

Qualora l'apprendista non venga ammesso all'anno successivo è facoltà dell'azienda recidere il contratto di lavoro con il periodo di preavviso previsto di seguito.

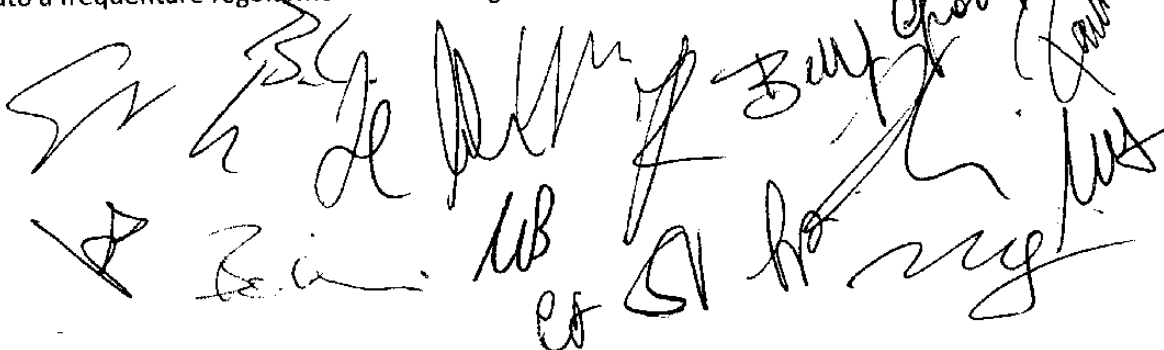
Alternanza scuola lavoro

I soggetti, in alternanza alle ore di lavoro, frequenteranno corsi di qualifica organizzati da Enti certificati dalle Regioni sulla base dei profili formativi identificati nell'accordo tra Governo, Regioni e Province autonome di Trento e Bolzano per la definizione di un sistema nazionale di certificazione delle competenze comunque acquisite in apprendistato, a norma dell'articolo 6 del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167.

Il numero delle ore annue di formazione sarà quello definito dalle delibere assunte dalle Regioni, dalle Province autonome di Trento e Bolzano o dalla Conferenza Stato/Regioni.
L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative

Assunzione





Per instaurare un contratto di apprendistato è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, il corso per l'abilitazione che l'apprendista seguirà, l'istituto dell'Ente certificato dalla Regione o dalle Province autonome di Trento e Bolzano che eroga o erogherà la formazione, il periodo di prova che dovrà essere pari a quello previsto dal CCNL per il livello di inquadramento cui tende l'apprendistato.

Inquadramento e retribuzione

L'apprendista verrà inquadrato rispetto alla qualifica da conseguire.

Il trattamento economico durante l'apprendistato è determinato dalle seguenti percentuali:

primi 12 mesi	65%
Successivi 12 mesi	70%
Successivi 12 mesi	75%
Eventuali successivi 12 mesi	85%

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.

La retribuzione dell'apprendista non potrà superare – per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello e anzianità aziendale.

L'applicazione totale o parziale dei premi di risultato, viene definita a livello aziendale.

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

In caso di risoluzione del rapporto nel periodo di apprendistato e sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva di cui agli articoli parte operai e parte impiegati del presente ccnl.

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

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

(Area containing numerous handwritten signatures and initials)

Art.6 Quota di servizio sindacale FeNEAL FILCA FILLEA

Le aziende comunicheranno mediante affissione nell'ultima settimana di ottobre 2013 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 novembre 2013.

I lavoratori che non intendano versare la quota di cui sopra devono darne avviso per iscritto agli uffici dell'azienda entro il 15 novembre 2015.

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, servizio militare, aspettativa, cassa integrazione guadagni, trasferta, ecc..) nel periodo intercorrente tra la comunicazione di cui al primo comma e il novembre 2013.

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 Nazionale del Lavoro (IBAN: IT26K0100503211000000009034) intestato a : F.L.C. Federazione Lavoratori Costruzioni c/ CCNL Legno Arredo Industria, entro il mese di dicembre 2013, specificando nel bonifico bancario la denominazione dell'azienda versante ed il luogo in cui essa svolge la sua attività.

AUMENTI RETRIBUTIVI

CATEGORIA	LIVELLO RETRIBUTIVO	PARAMETRO	INCREMENTO TOTALE	1 ^a TRANCHE 1/4/2013	2 ^a TRANCHE 1/4/2014	3 ^a TRANCHE 1/4/2015
AD3	12°	210	180,60	50,40	63,00	67,20
AD2	11°	205	176,30	49,20	61,50	65,60
AD1	10°	195	167,70	46,80	58,50	62,40
AC5	9°	185	159,10	44,40	55,50	59,20
AC4	8°	170	146,20	40,80	51,00	54,40
AC3 AC2 - AS4	7°	155	133,30	37,20	46,50	49,60
AS3	6°	147,5	126,85	35,40	44,25	47,20
AC1 - AS2	5°	140	120,40	33,60	42,00	44,80
AE4 - AS1	4°	134	115,24	32,16	40,20	42,88
AE3	3°	126,5	108,79	30,36	37,95	40,48
AE2	2°	119	102,34	28,56	35,70	38,08
AE1	1°	100	86,00	24,00	30,00	32,00

[Handwritten signatures and notes at the bottom of the page]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signatures and notes at the top of the page]

[Handwritten signature]

Gli aumenti retributivi relativi alle mensilità di aprile, maggio, giugno, luglio e agosto verranno corrisposti con le seguenti modalità:

1 mensilità con la retribuzione del mese di ottobre 2013

1 mensilità con la retribuzione di novembre 2013

3 mensilità con la retribuzione di maggio 2014

Paolo Cacciari

Ma. B. M.

Y. L. B. M.

F. S. P. M.

M. S. P.

W.

S.

L. F. M.

W. L.

P. M.

B. M.

B. M.

R. M.

B. M.

L. M.

A. B.

W. M.

L. L. B. M.

S. M. W. M. S. M. W. M.

M. S. P. M.

PREMESSA

FederlegnoArredo e Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea Cgil (d'ora in poi Parti) sottoscrivono il presente protocollo denominato "Carta dei Valori" che costituisce una piattaforma di principi e di comportamenti eticamente rilevanti ed ha lo scopo di definire con chiarezza e trasparenza i valori ai quali le parti richiamano sia le Aziende che i lavoratori del settore.

RESPONSABILITA' SOCIALE D'IMPRESA E SVILUPPO SOSTENIBILE

Le parti convengono che lo sviluppo sostenibile, inteso come integrazione equilibrata e dinamica delle dimensioni relative alla crescita economica, al rispetto dell'ambiente ed alla responsabilità sociale d'impresa, costituisca il modello cui ispirarsi per l'avvio di azioni in grado di perseguire evoluzioni positive.

Le parti convengono in particolare di porre in atto misure finalizzate alla sostenibilità dei processi produttivi dell'industria, assicurando lo sviluppo delle capacità produttive, la tutela dell'occupazione, unitamente alla costruzione di una adeguata e coerente strategia ambientale; di adottare una metodologia partecipativa di rapporti, basata sulla trasparenza e completezza degli elementi di informazione, sulla corretta comunicazione e sulla promozione di un positivo clima aziendale.

Viene valutato come rilevante, che tutti i soggetti interessati, imprese e lavoratori, realizzino comportamenti coerenti con quanto sopra, per confermare la validità di percorsi condivisi in essere e di quelli futuri, relativamente ai temi della protezione ambientale, risparmio energetico, monitoraggio e reporting delle emissioni terra/aria, salute e sicurezza del personale.

Le parti ritengono che la responsabilità sociale d'impresa vada intesa come qualificante valore aggiunto per l'impresa e per i suoi rapporti con i lavoratori, i clienti, i fornitori, il territorio e le istituzioni.

Le parti, quindi, ritengono importante politiche aziendali indirizzate ad un percorso di responsabilità sociale d'impresa: codice etico, bilancio sociale, regolamento interno, impieghi di prodotti che tutelano gli interessi dei clienti su temi ambientali e di sicurezza, utilizzo prodotti eco compatibili.

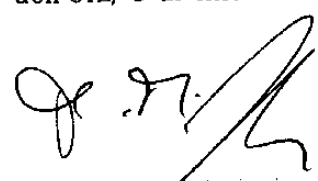
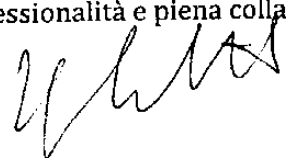
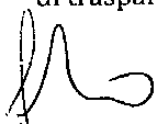
Le parti, quindi, anche per far fronte alla crisi che attraversa il settore che spesso comporta perdita di esperienza, conoscenza e professionalità, ritengono che la responsabilità sociale d'impresa sia elemento utile al fine di affrontare processi di riorganizzazione, ristrutturazione aziendali. Ritengono quindi necessario attuare buone pratiche con l'obiettivo di salvaguardare i livelli occupazionali, attraverso l'utilizzo di tutti gli ammortizzatori sociali e percorsi formativi.

In tema di responsabilità sociale, le parti si incontreranno entro 6 mesi dalla stipula del presente CCNL, per approfondire le tematiche, tenendo conto delle raccomandazioni dell'OIL, e al fine di sviluppare un approccio maggiormente consapevole e condiviso.

RISPETTO DELLE LEGGI E DEI REGOLAMENTI

Le Parti ritengono necessaria la conoscenza delle norme di legge e dei regolamenti applicabili allo svolgimento delle proprio ruolo nel pieno rispetto delle regole.

I rapporti con la Pubblica Amministrazione, le Autorità Pubbliche di Vigilanza, le organizzazioni politiche e sindacali, le istituzioni pubbliche nazionali, comunitarie e internazionali, nonché nei confronti di pubblici ufficiali o incaricati di pubblico servizio devono svolgersi nel rispetto dei principi di trasparenza, integrità, professionalità e piena collaborazione.



INTEGRITÀ

Nello svolgimento delle proprie attività, una condotta ispirata alla integrità morale e alla trasparenza, alla professionalità, legalità, nonché ai valori di onestà, correttezza e buona fede, sono elementi qualificanti per il settore, per il mercato. Ecco perché le parti auspicano e si adopereranno affinché siano introdotte norme legislative che contrastino la concorrenza sleale. Le parti ritengono che questi principi debbano essere estesi anche alla filiera produttiva e nei Paesi extra UE, e si impegnano al rispetto delle norme dell'OIL, contrastando il ricorso al lavoro minorile.

FISCALITÀ

Le Parti invitano al rispetto della normativa vigente in materia di fiscalità, in Italia e nei paesi esteri

Le Parti sono impegnate nella lotta al fenomeno dell'evasione fiscale e condannano ogni comportamento da parte di chiunque volto al non rispetto della normativa fiscale.

CONCORRENZA E LOTTA ALLA CORRUZIONE

Le parti propugnano lo svolgimento delle attività seguendo logiche di efficienza e di apertura al mercato, preservando il valore di una leale concorrenza con gli altri operatori.

SICUREZZA DELL'AMBIENTE DI LAVORO E DELLA SALUTE DEI LAVORATORI

Le Parti ritengono di primaria importanza la salvaguardia della sicurezza e della salute dei lavoratori, ponendosi come obiettivo non solo il rispetto di quanto richiesto dalle specifiche normative in materia, ma anche un'azione costante volta al miglioramento continuo delle condizioni di lavoro, al fine di prevenire qualsivoglia rischio per la sicurezza e per la salute dei lavoratori.

TUTELA DELL'AMBIENTE

Le Parti sono impegnate nella salvaguardia dell'ambiente. A tale scopo, tutti i soggetti coinvolti si impegnano ad orientare le proprie scelte in modo da garantire la compatibilità tra iniziativa economica ed esigenze ambientali, non solo nel rispetto della normativa vigente, ma anche tenendo conto dello sviluppo della ricerca scientifica e delle migliori esperienze in materia.

ANTIRICICLAGGIO

FederlegnoArredo esercita la propria attività nel pieno rispetto delle vigenti normative antiriciclaggio e delle disposizioni emanate dalle competenti Autorità italiane ed estere. Gli associati si impegnano ad applicare tali principi e a rifiutare di porre in essere operazioni sospette sotto il profilo della correttezza e della trasparenza.

paolo Occhi

Ygh





f. de

