

Tipologia: Ipotesi di accordo

Data firma: 25 marzo 2014

Validità: 01.01.2013 - 31.12.2015

Parti : Confartigianato Legno e Arredo, Confartigianato Marmisti, Cna Produzione, Cna Costruzioni, Casartigiani, Claa e Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil

Settori : Edilizia-Legno, Area Legno-Lapidei, Artigianato

Fonte: filcacisl.it

Sommario:

[Art. 1 - Sfera di applicazione](#)

Nuovo Articolo 2 Decorrenza e durata

[Nuovo Articolo 5 Sistema dei rapporti sindacali](#)

[Osservatorio](#)

[Responsabilità Sociale d'impresa](#)

[Comitato paritetico nazionale](#)

Mobilità

[Nuovo Art. 9 Tutela della dignità e rispetto della persona](#)

[Nuovo Art. 20 Assunzione](#)

[Nuovo Art. 49 - Trattamento di malattia ed infortunio](#)

Norme per il Settore Legno, Arredamento e Mobili

A) Conservazione del posto

B) Trattamento economico

Note a verbale

Norme per il Settore Escavazione e Lavorazione dei materiali Lapidei

A) Conservazione del posto

B) Trattamento economico

Dichiarazione a verbale

Note a verbale

[C\) Comporto in presenza di patologie oncologiche e altre gravi infermità](#)

[Dichiarazione delle parti](#)

[Art. 54 Contratto a tempo determinato](#)

[Nuovo Art. 56 Disciplina dell'apprendistato professionalizzante](#)

[Premessa](#)

[1\) Definizione e norme generali](#)

[2\) Età di assunzione](#)

[3\) Forma e contenuto del contratto](#) 4) Periodo di prova

[5\) Apprendistato presso altri datori di lavoro](#)

[6\) Durata dell'apprendistato professionalizzante](#)

[7\) Computo dei periodi di sospensione nell'ambito del rapporto di apprendistato](#)

[8\) Retribuzione](#)

[9\) Tutor o referente aziendale](#)

[10\) Piano Formativo Individuale \(PFI\)](#)

[11\) Formazione dell'apprendista](#)

[12\) Registrazione della formazione e della qualifica](#)

13) Trattamento malattia ed infortunio

14) Ferie

15) Gratifica natalizia

16) Disciplina del recesso

[17\) Apprendistato a tempo parziale](#)

[18\) Apprendistato in cicli stagionali](#)

19) Decorrenza

[20\) Disposizioni per le province autonome di Trento e Bolzano](#)

[Dichiarazione delle parti](#)

Preavviso di licenziamento e dimissioni per gli ex impiegati (art, 86)

Art. 18 Assistenza sanitaria integrativa - SAN.ARTI.

[Art. 41 Ferie](#)

Nuovo Art. 13 Protocollo sulle modalità di effettuazione della ritenuta della quota di partecipazione alle

Parte economica

Tabelle retribuzione

Ipotesi di accordo di rinnovo del CCNL Area Legno-Lapidei

Roma, 25 marzo 2014, tra le organizzazioni datoriali Confartigianato Legno e Arredo, Confartigianato Marmisti, Cna Produzione, Cna Costruzioni, Casartigiani, Clai 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 27 gennaio 2011](#)

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 CCNL si applica nei sottoindicati 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 cassettaisti, 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 lignea:
- 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 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 sarcofaghi e servizi di onoranze funebri connessi alla produzione;

- 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 inquadrato nel settore agricolo.

Settore Escavazione e Lavorazione dei materiali Lapidei

Il presente CCNL si applica alle seguenti attività del settore lapideo:

a) escavazione e lavorazione dei materiali lapidei, quali:

1. marmo;

- alabastro;

- granito, sienite, diorite, pomice, quarzite, serizi, porfido, ecc.;

- travertino;

- ardesie;

- pietre silicee;

- pietre calcaree;

- tufi;

- altre pietre affini e marne;

b) segazione, lavorazione, lavorazione artistica e/o trasformazione dei sopradetti 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 connessi alla produzione, ad esclusione di quelle inserite nel ciclo edile.

Nuovo Articolo 5 Sistema dei rapporti sindacali

Osservatorio

Le Associazioni artigiane e la Feneal-Filca-Fillea, nell'intento comune di favorire lo sviluppo di un corretto sistema di rapporti sindacali, convengono di costituire, a livello nazionale e regionale, un Osservatorio per i settori Legno, Arredamento, Mobili, Escavazione e Lavorazione dei materiali Lapidei; lo stesso sarà composto da rappresentanti designati da ciascuna delle Parti.

Qualora le parti a livello regionale ne ravvedano l'esigenza, gli Osservatori possono essere costituiti anche a livello territoriale allorché ciò sia giustificato da particolari situazioni produttive ed occupazionali (aree sistema).

Compiti dell'Osservatorio sono l'acquisizione di informazioni e monitoraggio su:

- le prospettive produttive dei settori; le tendenze di Fondo registrate e prevedibili per quanto riguarda l'andamento degli investimenti e delle commesse; la consistenza dei settori; le trasformazioni e/o i nuovi insediamenti significativi che si determinassero con dati disaggregati,

e le relative scelte di politica economica;

- l'andamento globale dell'occupazione, con dati disaggregati, ove possibile per classi d'età, sesso, qualifiche e per i diversi comparti, indicando le esigenze di manodopera divise per specifiche figure professionali per costruire occasioni di lavoro nei settori;
 - l'esame delle problematiche inerenti le pari opportunità;
 - l'andamento degli istituti contrattuali relativi alla retribuzione, all'organizzazione del lavoro e alla qualificazione professionale, ai regimi di orario, alla flessibilità;
 - l'evoluzione della situazione ambientale, in relazione sia agli adempimenti di legge, sia a situazioni particolarmente critiche che si dovessero evidenziare, anche con il coinvolgimento di enti pubblici;
 - esame di finanziamenti pubblici al sistema delle imprese;
 - esame dei problemi e delle prospettive del sistema di formazione professionale regionale, finalizzato ad un diretto intervento delle parti in funzione delle esigenze produttive e del mercato del lavoro;
 - l'esame delle prospettive e dei problemi relativi ai processi di Innovazione tecnologica;
 - l'attuazione di iniziative, autonome o congiunte, per ampliare il flusso di informazioni sopra descritto, nei confronti di enti pubblici, istituti di ricerca pubblici e privati, ecc.
 - la definizione di politiche di settore tese alla valorizzazione della filiera, attraverso un processo di crescita della lavorazione delle pietre estratte sul territorio nazionale;
 - individuare azioni tese ad implementare l'attività dei distretti di settore, al fine di diffondere i modelli organizzativi e operativi migliori;
 - incentivare l'uso di materiali locali in ambito di ristrutturazione di opere pubbliche ed arredi urbani, anche attraverso un forte coinvolgimento della domanda pubblica;
 - la predisposizione di analisi e progetti per lo sviluppo dell'artigianato artistico e della pietra naturale al fine di promuovere e valorizzare le eccellenze del settore, creare opportunità alle nuove generazioni di accesso a questo mondo, favorire il processo di internazionalizzazione delle imprese artigiane.
 - l'acquisizione delle informazioni relative ai progetti ed alle scelte di politica economica attinenti al comparto legno ed arredamento;
 - l'acquisizione di dati sull'andamento del mercato del lavoro e sui flussi occupazionali;
 - la valutazione e lo studio di progetti volti a migliorare la qualificazione e la formazione professionale. In tema di formazione professionale, gli Osservatori svolgeranno compiti di coordinamento e di indirizzo delle esperienze territoriali;
 - l'esame delle prospettive e dei problemi relativi ai processi di innovazione tecnologica.
- L'Osservatorio, sulla base dei compiti sopra stabiliti, potrà valutare la possibilità di promuovere studi o indagini su temi di comune interesse, definendo modalità e criteri di realizzazione, nonché le risorse necessarie per lo svolgimento delle stesse, con particolare riferimento a quelle pubbliche.

Nella prima riunione di insediamento che le Parti concordano di svolgere il 15 maggio 2014 i componenti l'Osservatorio definiranno la programmazione dell'attività, ed il regolamento dello stesso.

Allo scopo di ampliare il flusso delle informazioni di cui sopra, le parti potranno attivare adeguati apporti nei confronti di Enti pubblici, Istituti di ricerca pubblici e privati, ecc., anche attraverso convenzioni.

L'Osservatorio si riunisce periodicamente in relazione ai loro programmi di attività o su richiesta di una delle parti.

Gli incontri tra le parti sulle materie affidate all'Osservatorio si svolgeranno con cadenza di norma semestrale.

Responsabilità Sociale d'impresa

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

Le parti, quindi, si danno atto che il percorso verso una piena responsabilità sociale d'impresa costituisce un miglioramento dell'osservanza degli obblighi di legge e contrattuali, soprattutto quando esso sia attuato con trasparenza e certa verificabilità dei contenuti.

Per favorire percorsi di approfondimento e per sviluppare un approccio quanto più possibile consapevole e condiviso al tema della responsabilità sociale, le parti convengono che, entro sei mesi dalla firma del presente CCNL l'Osservatorio predisponga un documento condiviso contenente linee-guida dei requisiti minimi per l'attuazione dei principali elementi della responsabilità sociale d'impresa.

Comitato paritetico nazionale

Per contribuire a dare rilievo al settore del legno-arredamento, caratterizzato da una larga presenza dell'artigianato, nei confronti delle istituzioni e degli enti preposti, per le materie di comune interesse ed in relazione ai lavori ed alle conclusioni operative fornite dagli Osservatori, viene istituito il Comitato paritetico nazionale.

Tale Comitato ha il compito di promuovere iniziative individuate dalle parti per lo sviluppo e qualificazione del settore.

Il Comitato, e costituito in forma paritetica da 6 componenti di parte Datoriale e 6 componenti di parte Sindacale, dovrà dotarsi di un apposito regolamento.

Il Comitato non è, in ogni caso, sede negoziale.

Le parti convengono che entro due mesi dalla firma del presente accordo di rinnovo contrattuale, verranno nominati i componenti di parte datoriale e di parte sindacale e a redigere il relativo regolamento per l'effettiva funzionalità della Commissione.

Nuovo Art. 9 Tutela della dignità e rispetto della persona

Le parti, riconoscendo l'importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità della persona, ritengono che debba essere evitata ogni forma di violenza psicologica o morale. Il datore di lavoro si impegna a prevenire, scoraggiare e neutralizzare qualsiasi comportamento di questo tipo compiuto attraverso atti, parole, gesti scritti che arrechino offesa alla personalità e all'integrità psico-fisica del lavoratore e delle lavoratrici, posto in essere dai superiori o da lavoratori/lavoratrici nei confronti di altri, sul luogo del lavoro.

In assenza di un provvedimento legislativo in materia di "mobbing", le parti convengono di affidare ad un'apposita Commissione il compito di analizzare la problematica, con particolare riferimento alla individuazione delle condizioni di lavoro o dei fattori organizzativi che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale, e di formulare proposte alle parti firmatarie il presente CCNL per prevenire e reprimere tali situazioni.

Le parti concordano, altresì, sull'esigenza di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto e alla reciproca correttezza, ritenendo inaccettabile qualsiasi comportamento indesiderato basato sul sesso e lesivo della dignità personale, anche ai sensi del [D.Lgs. n. 145/2005](#)

Il datore di lavoro è chiamato a mettere in atto tutte le misure, anche organizzative, per prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie, anche sessuali, e di promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona.

Sono considerate discriminazioni le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

A tal fine le parti richiamano gli articoli 26, 27, 28 e 35 del [D.Lgs. 198/2006](#).

La Commissione di cui al comma 2 provvederà ad analizzare anche le problematiche correlate alle molestie, mobbing e discriminazioni e ad elaborare i relativi codici di condotta.

La Commissione, composta da un componente per ciascuna delle organizzazioni firmatarie del presente CCNL, si riunirà con cadenza almeno semestrale.

Chiarimento a verbale

Le parti concordano che con l'accorpamento delle tematiche "Mobbing e molestie sessuali" in un unico articolo l'attuale art. 8 è soppresso.

Nuovo Art. 20 Assunzione

[...]

Ai sensi del [T.U. 81/2008](#) e s.m.i., in occasione della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro, il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza.

Secondo quanto previsto dalla citata normativa la formazione relativa alla sicurezza e, ove previsto l'addestramento specifico devono avvenire inoltre in occasione:

- del trasferimento o cambiamento di mansioni
- della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione sono stabiliti dall' [Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011](#)

In occasione della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro, il lavoratore dovrà essere informato circa gli obblighi di comunicazione nel caso di insorgenza dello stato di malattia previsti dal presente CCNL,

Nuovo Art. 49 - Trattamento di malattia ed infortunio

Norme per il Settore Escavazione e Lavorazione dei materiali Lapidei

C) Comporto in presenza di patologie oncologiche e altre gravi infermità

I lavoratori affetti da patologie oncologiche certificate da parte delle strutture ospedaliere e/o delle AA.SS.LL. hanno diritto ad un prolungamento del periodo di comporto per ulteriori 12 mesi in un periodo di 24 mesi consecutivi.

Tale prolungamento verrà altresì esteso alle patologie per le quali venga riconosciuto lo stato di «grave infermità» da parte delle strutture ospedaliere e/o delle AA.SS.LL

Dichiarazione delle parti

Considerato che, alla data di stipula della presente intesa, non sussistono riferimenti normativi concernenti i criteri di riscontro delle ipotesi di «grave infermità» le Parti concordano di

richiamare le indicazioni dell'interpello n. 16/2008 e la circolare Prot. 25/l/0016754 del 25 novembre 2008 del Ministero del Lavoro.

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 2 lavoratori a termine.

Nelle imprese da 6 a 18 dipendenti è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato ogni 2 dipendenti in forza.

Nelle imprese da 19 dipendenti in poi, l'assunzione dei lavoratori con rapporto a tempo determinato è consentita nella misura del 25% del personale in forza.

Ai sensi del comma 7 lett. A) dell'art. 10 [D.Lgs 368/2001](#), 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 [...]

d) Diritto di precedenza [...]

e) Intervalli temporali [...]

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.

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 Lapidei 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. 167/2011 l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere 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 CCNL e da eventuali disposizioni stabilite da accordi e contratti regionali.

2) Età di assunzione

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

Ai sensi dell'art. 4, c. 1, del D.Lgs. 167/2011 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 o di mestiere 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.

Al contratto potrà essere allegato il Piano Formativo Individuale (PFI) redatto 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 nei livelli 7 del settore Lapideo.

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 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 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, le durate dell'apprendistato superiori ai 3 anni sono ridotte di 24 mesi, 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

[...]

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.

[...]

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: affrancamento 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 libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del [Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276](#) .

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

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.

[...]

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. 4 comma 5 del D.lgs. 14 settembre 2011 n. 167 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.

[...]

20) 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. 41 Ferie

[...]

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie.

[...]