

Tipologia: Ipotesi di accordo

Data firma: 25 ottobre 2013

Validità: 01.06.2013 - 31.05.2016

Parti : Unital-Confapi e Filca-Cisl, Fillea-Cgil, Feneal-Uil

Settori: Edilizia, Legno ecc., PMI

Fonte: filcacisl.it

Sommario:

[Costituzione delle parti](#)

[Considerazioni preliminari](#)

Decorrenza e durata

Incremento dei minimi per livello

Nuovi minimi contrattuali

[53 bis - Nuovo articolo - Diritto alle prestazioni della bilateralità](#)

[Articolo 1\).](#)

[Articolo 8. Armonizzazione al D.Lgs 81 e recepimento integrale A.I. 20/09/2011](#)

Art. 13 Formazione professionale - Fapi

[Art. 27 Contratto di lavoro a tempo determinato e contratto di somministrazione](#)

Art. 33 Bis - Elemento perequativo

[Art. 41 \(Tutela delle categorie dello svantaggio sociale - Lavoratori tossicodipendenti - Giocatori d'azzardo patologici\)](#)

Art. 53 Previdenza complementare - Arco

Articolo 54 Assistenza Sanitaria Integrativa

[Art. 55 Tutela della dignità personale dei lavoratori](#)

[Malattia o infortunio non sul lavoro \(art.70 operai, art. 90 intermedi, art. 107 impiegati\)](#) [Artic](#)

[oli 139-144 Il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale](#)

[Articoli 144-152. Apprendistato professionalizzante](#)

[Dichiarazione a verbale](#)

Accordo interconfederale tra Confapi - Cgil, Cisl, Uil sulle dimissioni e le risoluzioni consensuali, 18 set

Accordo interconfederale detassazione 2013, 9 maggio 2013

Accordo certificazione della malattia, 26 luglio 2011 in Roma

Accordo interconfederale apprendistato, 20 aprile 2012

[Accordo interconfederale sui rappresentanti dei lavoratori per la salute e sicurezza in ambito lavorativo e sulla pariteticità \(in applicazione al D.Lgs. 09.04.2008 n. 81 e s.m.i.\), 20 settembre 2011](#)

[Accordo interconfederale fra Confapi E Cgil, Cisl e Uil per lo sviluppo delle relazioni sindacali e linee di indirizzo in materia di strumenti bilaterali, 23 luglio 2012](#)

Accordo interconfederale in materia di apprendistato professionalizzante di cui all'art. 49 comma 5 ter c

[Accordo interconfederale fra Confapi - Cgil, Cisl, Uil in materia di rappresentanza, 20 aprile 2012](#)

Ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL per i lavoratori addetti alla piccola e media industria legno, mobili, arredamento, sughero e forestazione, Roma, 25 ottobre 2013

Costituzione delle parti

Tra Unital Confapi [...], con l'assistenza della Confederazione Italiana della Piccola e Media Industria Privata - Confapi e la Filca - Cisl [...], la Fillea - Cgil [...], la Feneal - Uil [...], le Parti sociali sopra richiamate ritengono la contrattazione collettiva quale strumento di regolazione dei rapporti di lavoro e quale elemento di promozione del consolidamento e sviluppo delle imprese. Le Parti riconoscono il modello contrattuale strutturato su due livelli, di cui il primo nazionale di categoria, e il secondo aziendale e/o di categoria territoriale.

Da questa prospettiva le Parti intendono rispondere con il presente CCNL alle necessità di regolazione dei rapporti di lavoro del comparto della PMI Legno/Mobili/Arredamento/Sughero e Forestazione.

Vengono recepiti, nel presente CCNL i sotto elencati Accordi Interconfederali sottoscritti da Confapi con Cgil, Cisl e Uil:

9 febbraio 2010 in materia di "Apprendistato professionalizzante";

26 luglio 2011 in materia di "Certificazione della malattia";

[20 settembre 2011 in materia di "Rappresentanti dei lavoratori per la salute e la sicurezza in ambito lavorativo e sulla pariteticità";](#)

20 aprile 2012 in materia di "Rappresentanza";

[20 aprile 2012 in materia di "Apprendistato";](#)

[23 luglio 2012 in materia di "Sviluppo delle relazioni sindacali e linee di indirizzo in materia di strumenti bilaterali" e Intesa applicativa dello stesso sottoscritto il data 28 dicembre 2012;](#)

18 settembre 2012 in materia di "Dimissioni e risoluzioni consensuali";

9 maggio 2013 in materia di "Detassazione per il 2013"

Eventuali Accordi Interconfederali e/o Intese che dovessero intervenire tra le rispettive Confederazioni nazionali successivamente alla fase di stesura del testo contrattuale saranno oggetto di esame tra le Parti al fine di armonizzare, senza oneri né vantaggi rispettivi, le pattuizioni qui definite.

Considerazioni preliminari

Con l' [Accordo Interconfederale del 20.4.2012](#) in materia di rappresentanza sono state definite modalità condivise per la tutela dei diritti in materia di rappresentanza, validità ed effettività dei CCNL. A tale Accordo Interconfederale si richiamano le parti nella prospettiva di offrire un quadro certo e definito di regole condivise e vincolanti per tutte le parti.

53 bis - Nuovo articolo - Diritto alle prestazioni della bilateralità

La bilateralità prevista dagli Accordi Interconfederali e dai contratti collettivi nazionali di categoria del Sistema di rappresentanza Confapi è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili ad integrare la retribuzione globale di fatto e la normativa a tutela del lavoratore prevista all'interno dei contratti collettivi di categoria.

Le prestazioni previste dai sistemi di bilateralità rappresentano un diritto contrattuale essendo parte integrante della retribuzione di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura, nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale indipendentemente dalla Associazioni di categoria cui aderisco o cui hanno conferito mandato, il diritto alla erogazione diretta delle

prestazioni da parte dell'impresa datrice di lavoro.

I trattamenti previsti dalla bilateralità sono, quindi, vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione degli Accordi e contratti collettivi nazionali e di secondo livello, aziendale o territoriale, per le PMI del sistema Confapi, laddove sottoscritti.

[...]

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente Accordo saranno conseguentemente avviati gli istituti previsti dalla bilateralità, sulla base degli Accordi e del presente CCNL i cui contributi rappresentano una quota annua a carico delle aziende come di seguito indicato:

a) *"Fondo Sicurezza PMI Confapi"*

18.0 euro annui (1,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore dovuto dalle aziende prive del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza;

6.0 euro annui (0,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore dovuto dalle aziende con il RLS

[...]

d) *"Osservatorio della contrattazione e del lavoro"*

8.0 euro annui (0,66 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore per il sostegno e lo sviluppo degli strumenti bilaterali e delle relative articolazioni settoriali e territoriali l'introduzione e relativo sostegno delle attività di rappresentanza sindacale territoriale/bacino nonché per la contrattazione territoriale di II livello;

12.0 euro annui (1,00 euro mensile per 12 mensilità) per ciascun lavoratore per ulteriori attività correlate (assistenza contrattuale) assorbente le eventuali quote già previste dalla contrattazione nazionale;

Inoltre a partire dalla data di sottoscrizione della presente Intesa le aziende che applicano il CCNL verseranno, secondo le modalità previste dall' [Accordo Interconfederale del 23.07.2012](#) e dall'

[Intesa Applicativa](#)

dello stesso, nonché secondo le disposizioni previste nell'ambito degli enti stessi, i contributi rispettivamente all'Opnc e all'Enfea tramite modello F24 con i codici di versamento predisposti dall'Agenzia delle Entrate.

Articolo 1).

(Omiss)

Sviluppo sostenibile e responsabilità sociale d'impresa

1) 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

2) Le parti convengono perseguire l'obiettivo della sostenibilità dello sviluppo, delle capacità produttive, dell'occupazione e di una adeguata strategia ambientale attivandosi nei confronti delle istituzioni affinché siano poste in essere politiche economiche adeguate.

Convengono, altresì, 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.

3) Viene valutato come rilevante che tutti i soggetti interessati, imprese e lavoratori, realizzino comportamenti coerenti, sia nei diritti che nei doveri, per confermare la validità di percorsi condivisi in essere e di quelli futuri, relativamente ai temi:

- salute e sicurezza del personale;
- monitoraggio e reporting delle emissioni e dei residui di lavorazione;
- impatto sulle comunità locali;
- monitoraggio delle attività di rischio ad elevato impatto ambientale;
- valorizzazione delle politiche industriali e di filiera;
- orientamento verso le lavorazioni di qualità;
- il rispetto della norme di legge e dei regolamenti applicabili allo svolgimento delle proprio ruolo nel pieno rispetto delle regole;
- rispetto della normativa vigente in materia di fiscalità, in Italia e nei paesi esteri promuovendo impegno nella lotta al fenomeno dell'evasione fiscale e delle norme antiriciclaggio;

4) 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.

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

6) 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 sarà predisposto un documento condiviso., la predisposizione di un documento condiviso contenente linee-guida dei requisiti minimi per l'attuazione dei principali elementi della responsabilità sociale d'impresa e di un codice etico nazionale, tenendo conto delle raccomandazioni al fine di conseguire comportamenti eticamente rilevanti ed definendo con chiarezza e trasparenza i valori ai quali le parti richiamano sia le Aziende che i lavoratori del settore.

1. 5. Informazioni a livello aziendale

Le aziende che occupano nel complesso oltre 50 dipendenti, assistite dall'Unital, forniranno informazioni preventive ogni semestre alla RSU ed alla Fillea, Filca e Feneal territoriali, nel corso di appositi incontri, a richiesta della RSU, in merito a:

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

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

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

Quanto sopra espresso troverà applicazione anche per le realtà produttive articolate con più di 50 dipendenti complessivi, caratterizzate da un'unica struttura d'impresa, sia pure distribuita su zone territoriali diverse nell'ambito del territorio nazionale. Resta inteso che tale informativi

verrà trasferita alle rispettive RSU.

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

1.6. Livello di gruppo

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

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

- 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;

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

- responsabilità sociale e d'impresa

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

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

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

Articolo 8. Armonizzazione al D.Lgs 81 e recepimento integrale A.I. 20/09/2011

Le parti richiamano e recepiscono l' [accordo interconfederale](#) Confapi e Cgil - Cisl e Uil relativo ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di data 20/09/2011

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

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

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

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

Le frazioni sono arrotondate all'unità superiore.

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

Ove se ne ravvisi la necessità, con accordo aziendale, le percentuali di lavoratori di cui alle due tipologie di contratto possono essere elevate in funzione delle specifiche esigenze aziendali. Entrambe le tipologie di contratto sono escluse dalle limitazioni numeriche di cui sopra se riferite alle seguenti ipotesi specifiche:

1. attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere;
2. allestimento di stands fieristici, show-room;
3. attività connesse a corners ed esposizioni;
4. attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite (anche in virtù di precedenti rapporti avuti con la medesima azienda) difficilmente reperibili in tempi stretti sul mercato previo accordo con le RSU o in assenza delle RSU, con le OO.SS. territoriali per la verifica delle citate condizioni;
5. avvio di una nuova attività che deve essere riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, o di una attività produttiva aziendale o di servizio, con una durata non superiore a 14 mesi. Per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218, tale periodo è esteso a 18 mesi. Le parti nazionali stipulanti il presente contratto si riservano di incrementare i periodi di cui sopra in relazione a esigenze specifiche di singoli comparti merceologici;
6. lancio di un prodotto o di un servizio innovativo il quale non deve essere mai stato prodotto o fornito in azienda e deve presentare i caratteri di sperimentazione. La durata di sperimentazione non può superare i 12 mesi dall'inizio della produzione del prodotto o della prestazione del servizio.

A) Contratto a termine

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

[...]

a) Contratti a termine acausali

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. [...]

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.

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 motivazioni, è ammessa nei casi previsti dalla legge e nelle ulteriori ipotesi previste dagli accordi aziendali stipulati dalla Rappresentanza Sindacale Unitaria d'intesa con le strutture territoriali delle parti stipulanti il presente contratto, per ciascun anno solare, non superiore a quello corrispondente ai lavoratori somministrati successivamente assunti con contratto a tempo indeterminato nei tre anni solari precedenti (ex art. 20, comma 5-quater, del [D.Lgs. 10.09.2003 n. 276](#), come modificato dai successivi interventi legislativi).

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

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

Le parti convengono, altresì, di rinviare alla contrattazione aziendale l'eventuale definizioni 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 28.06.2012, n. 92.

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

L'azienda, a fronte della necessità di inserire personale con contratto di si atterrà alle disposizioni di cui all'art. 24, comma 4 del [d.lgs 276/2003](#). □

Clausola di salvaguardia

Per quanto non espressamente normato dal presente CCNL in materia di contratti a termine e somministrazione, le parti rimandano alla normativa vigente.

Le parti si danno reciprocamente atto che laddove dovessero intervenire modifiche al quadro legislativo di riferimento del presente articolo, previa verifica delle compatibilità e coerenze con il dettato contrattuale, procederanno ad una eventuale armonizzazione.

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

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

Le parti, in particolare, impegnano le aziende a prendere in considerazione con la maggiore attenzione, compatibilmente con le proprie possibilità tecnico-organizzative, il problema dell'inserimento nelle proprie strutture dei disabili riconosciuti invalidi civili ai sensi di legge in funzione della capacità lavorativa degli stessi, tenendo conto anche delle risultanze degli esami svolti a livello nazionale secondo quanto previsto dall'art. 1 della Parte prima.

Le parti stipulanti, preso atto che nel settore legno-arredamento si registra un progressivo aumento dei lavoratori extracomunitari, demandano alle aziende eventuali soluzioni

organizzative che consentano di contemperare le esigenze familiari dei singoli con le necessità produttive delle imprese, avendo riguardo alle norme in materia di lavoratori immigrati.

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

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

I lavoratori, familiari di un tossicodipendente o di un ludopatico, possono a loro volta essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo e, qualora il servizio sanitario nazionale ne attesti la necessità.

Le aziende considereranno con la maggiore attenzione, compatibilmente con le proprie possibilità tecnico-organizzative, il problema dell'inserimento nelle proprie strutture dei portatori di handicap riconosciuti invalidi ai sensi delle leggi nn. 482/1968, 104/1992 e [68/1999](#) in funzione delle capacità lavorative degli stessi.

Art. 55 Tutela della dignità personale dei lavoratori

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

Le parti al fine di contrastare l'insorgere di tali situazioni le parti convengono di costituire una commissione paritetica con il compito di elaborare i codici di condotta. La Commissione si riunirà entro il 30 maggio 2014 per concludere i lavori entro il mese di maggio.

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

Malattia o infortunio non sul lavoro (art.70 operai, art. 90 intermedi, art. 107 impiegati)

[...]

B) Conservazione del posto: terapie salvavita.

In caso di assenze determinate da patologie gravi accertate, quali le patologie tumorali e leucemiche, che richiedono terapie salvavita, il lavoratore ha diritto di poter fruire di una aspettativa per un periodo massimo di 365 giorni di calendario, senza oneri diretti e indiretti a

carico dell'azienda. Le patologie e le relative terapie dovranno essere periodicamente documentate da specialisti appartenenti al Servizio Sanitario nazionale. La richiesta di aspettativa deve essere presentata in forma scritta dal lavoratore almeno tre mesi prima della scadenza del periodo di conservazione del posto.

Articoli 139-144 Il contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale

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.

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

[...]

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

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

[...]

Articoli 144-152. Apprendistato professionalizzante

Per la disciplina dell'apprendistato si fa riferimento alle norme di legge in vigore ed alle norme del vigente CCNL. L'apprendistato professionalizzante è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, ai sensi dell'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011, recepito dall'Accordo Interconfederale in materia del 20 aprile 2012, e al conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali. I lavoratori con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti dalla legge e dal presente contratto collettivo per l'applicazione di particolari normative ed istituti.

Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, i soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni ed eccezione dei i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della legge 28 marzo 2003, n. 53, per i quali il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

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

a) forma scritta del contratto, contenente l'indicazione della prestazione oggetto del contratto, del piano formativo individuale nonché dell'eventuale qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale od extra-aziendale;

[...]

c) divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo;

d) Le qualifiche conseguibili per i lavoratori operai, intermedi, impiegati e quadri sono quelle previste nelle categorie dalla AE2 alla AD3, con riferimento, per l'area direzionale, categorie AD3, AD2 e ADI, ai lavoratori che svolgono attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali.

[...]

g) possibilità di cumulare i periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale con quelli dell'apprendistato professionalizzante nel rispetto del limite massimo di durata prevista per l'apprendistato professionalizzante;

h) valorizzazione dei periodi di apprendistato. I periodi di apprendistato professionalizzante o i periodi di apprendistato per la qualifica e i diploma professionale svolti, per la durata di almeno 12 mesi, presso più datori di lavoro, saranno valorizzati ai fini della durata complessiva del periodo di apprendistato, purché non separati da interruzioni superiori a un anno e purché si riferiscano alle stesse attività. In tal caso la durata del contratto di apprendistato sarà ridotta di sei mesi.

A tal fine, nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima della scadenza del contratto, il datore di lavoro è tenuto a registrare l'esperienza di apprendistato nel libretto formativo del cittadino secondo quanto previsto dalla normativa vigente. Tale documentazione deve essere presentata dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per ottenere il riconoscimento della riduzione della durata del contratto di apprendistato;

[...]

Durata del contratto, inquadramento e retribuzione

La durata minima del contratto è di 6 mesi; la durata massima del contratto è pari a 36 mesi. Per i lavoratori in possesso di titolo di studio (diploma di istruzione secondaria superiore o terziaria) inerente alla professionalità da conseguire tale durata sarà ridotta di 10 mesi, ripartiti rispettivamente in:

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

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

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

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

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

Gratifica natalizia [...]

Trattamento di malattia e infortunio [...]

Eventi sospensivi determinati la sospensione del contratto di apprendistato

In relazione alle previsioni di cui all'articolo 2 lettera h) del TU sull'apprendistato si prevede la possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio, maternità, cig in deroga ovvero ricorso a sospensioni dal lavoro in conseguenza di uno stato di crisi aziendale, congedi per gravi motivi di cui all'articolo 42 del D.lgs 151/2001 nel caso in cui detta sospensione comporti un'assenza dal luogo di lavoro superiore a trenta giorni. □

Formazione

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

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

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

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

Ore di Formazione

La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue comprensive della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'Accordo Stato-Regioni del

21 dicembre 2011, e potrà essere svolta anche on the job e in affiancamento.

La formazione professionalizzante sarà integrata, laddove esistente, dall'offerta formativa pubblica, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 4 del D.Lgs. n. 167/2011.

La formazione effettuata e la qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, saranno registrate nel libretto formativo del cittadino. In attesa della piena operatività del libretto formativo del cittadino, e ai sensi dell'art. 2, comma 2, lett. b) [D.L. 76/2013](#), convertito in

[L. 99/2013](#)

, in ottemperanza delle ultime indicazioni ministeriali, le Parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa utilizzando il modello standard definito nell'appendice all'A.I. del 20/4/2012, conforme agli standard minimi di cui al D.M. 10.10.2005, da depositarsi presso l'Enfea ai fini dell'aggiornamento del libretto formativo del cittadino.

Tutor

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

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

Il tutor può essere lo stesso imprenditore.

Piano formativo individuale

Come disposto dall'art. 2, comma 2, lett. a) [D.L. 76/2013](#), convertito in [L. 99/2013](#), il PFI è obbligatorio esclusivamente in relazione alla formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche.

Le Parti del contratto individuale di lavoro definiscono nel PFI, il cui schema è allegato al presente CCNL, e definito dall'A.I. del 20/04/2013 il percorso formativo del lavoratore in coerenza con gli standard professionali di riferimento relativi alla qualifica a fini contrattuali da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

Il PFI potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del tutor/referente aziendale. In questo caso il lavoratore potrà essere assistito dalle RSU o dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori competenti per territorio.

In caso di imprese multi localizzate, la formazione avviene nel rispetto della disciplina della Regione ove l'impresa ha la propria sede legale (art. 2, comma 2, lett. c) [D.L. 76/2013](#), conv. [L. 99/2013](#)

) .

Organismi paritetici

Il servizio inerente le iniziative per lo sviluppo dell'apprendistato - "Diritto alle prestazioni della bilateralità", previsto dall' [Accordo Interconfederale del 23 luglio 2012](#) e dalla relativa [Intesa Applicativa del 28 dicembre 2012](#)

, è gestito tramite l'Enfea che è chiamato ad operare per la raccolta dei Piani Formativi Individuali e la validazione degli stessi rispetto alla coerenza con i modelli previsti dal CCNL

nonché per la formazione sia dell'apprendista che del tutor aziendale.

Dichiarazione a verbale

Feneal Uil, Filca Cisl, Fillea Cgil, auspicano di pervenire, alla scadenza del contratto, ad un contratto nazionale del settore legno arredo