

Tipologia: Ipotesi di accordo

Data firma: 29 novembre 2013

Validità: 01.06.2013 - 31.05.2016

Parti : Confimi Impresa Legno, Arredo e Design e Filca-Cisl, Fillea-Cgil, Feneal-Uil

Settori : Edilizia-Legno, Legno ecc., PMI

Fonte: [filcacisl.it](http://filcacisl.it)

## **Sommario:**

### Premessa.

[Art. ... Sviluppo sostenibile e responsabilità sociale d'impresa](#)

[Art. ... Informazioni a livello aziendale](#)

[Art. ... Livello di gruppo](#)

Art. ... Quota di servizio sindacale Feneal/ Filca/Fillea.

[Art. ... Formazione professionale.](#)

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

Art. ... - Elemento perequativo

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

Art. ... Previdenza complementare - Arco

Art. ... Assistenza Sanitaria Integrativa

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

Malattia o infortunio non sul lavoro (art. ... operai, art. ... intermedi, art. ... impiegati) ....(omissis)

[Art. ... Contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale.](#)

[Art. ... Apprendistato professionalizzante](#)

[Art. ... Bilateralità Confederale](#)

Art. ... Decorrenza e durata.

[Art. ... Clausola di rinvio. Stesura definitiva](#)

Art. ... Aumenti retributivi

[Dichiarazione a verbale di Feneal, Filca e Fillea](#)

---

## **Ipotesi di accordo**

Il giorno 29 novembre 2013, in Roma, Confimi Impresa Legno, Arredo e Design (di seguito denominata Confimi Impresa Legno) [...] e la Filca - Cisl [...], la Fillea - Cgil [...], la Feneal - Uil [...], si è convenuto la presente ipotesi di accordo per la sottoscrizione del CCNL a valere per i lavoratori dipendenti dalla piccola e media industria legno, mobili, design, arredamento, sughero e forestazione.

### **Premessa.**

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 alla necessità di regolazione dei rapporti di lavoro del comparto della Pini legno, mobili, design, arredamento, sughero e forestazione.

Viene recepito nel presente CCNL l' [Accordo Interconfederale del 1 Agosto 2013](#) sottoscritto da Confimi e Cgil, Cisl, Uil.

Eventuali Accordi Interconfederali e/o Intese che dovessero intervenire tra le rispettive Confederazioni nazionali successivamente alla sottoscrizione del presente accordo, le Parti si incontreranno per il loro recepimento. Qualora tali accordi non fossero raggiunti, entro tre mesi dalla firma del presente CCNL, Confimi Impresa Legno e Feneal Uil, Filca Cisl, Fillea Cgil, si incontreranno al fine di armonizzare i costi contrattuali derivanti dalla mancata bilateralità.

### **Art. ... 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 nel diritto 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 del l'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 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 OIL](#), al fine di conseguire 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.

### **Art. ... Informazioni a livello aziendale**

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

- stato e prospettive produttive;
- previsioni per il mercato interno e/o esterno;
- programmi di investimento ed eventuali innovazioni tecnologiche che comportino modifiche significative nell'organizzazione del lavoro in azienda;
- struttura occupazionale/tipologie di impiego con particolare riferimento a:
  - \* suddivisione per genere ed età anagrafica, mansioni e fattispecie contrattuale di inserimento in azienda con riguardo alla parità di genere e prevedibili 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 informativa verrà trasferita alle rispettive RSU.

Le Parti si incontreranno di norma ogni entro il primo quadrimestre di ciascun anno solare, al fine di esaminare congiuntamente il godimento delle ferie e dei permessi retribuiti sulla base del calendario annuo.

Nell'ipotesi del verificarsi di situazioni di crisi o di ristrutturazione o riconversione ovvero riduzione dell'orario lavorato, l'azienda ne darà preventiva informazione alla RSU.

Le informazioni di cui sopra potranno essere fornite, se in forma scritta, tramite l'associazione territoriale di Confimi Impresa a cui aderisce l'azienda.

Le aziende con più di 50 dipendenti forniranno preventivamente alla RSU. e, tramite la Sezione territoriale di Confimi Impresa Legno, al Sindacato territorialmente competente, informazioni sulle operazioni di scorporo e di decentramento permanente al di fuori dello stabilimento qualora esse influiscano complessivamente sulla occupazione; in questi casi l'informazione riguarderà:

- l'articolazione per tipologie dell'attività decentrata;
- la localizzazione del decentramento;
- la consistenza quantitativa dell'attività da decentrare;
- eventuali appalti (nel comparto della nautica).

Nei contratti relativi al decentramento produttivo avente le caratteristiche di cui al comma precedente, le aziende committenti chiederanno alle aziende esecutrici di dichiarare

l'osservanza delle norme contrattuali in quanto ad esse applicabili e delle leggi relative alla tutela del lavoro.

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

### **Art. ... Livello di gruppo**

Di norma annualmente, i gruppi, intendendosi per tali l'insieme delle aziende partecipate (possesso di almeno il 26% del pacchetto azionario) articolate su più unità produttive di significativa importanza nell'ambito del territorio nazionale che occupano complessivamente più di 150 dipendenti, assistite dall'Associazione territoriale aderente a Confimi Impresa Legno 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 di impiego con particolare riferimento a:
  - suddivisione per genere ed età anagrafica, mansioni e fattispecie contrattuale di inserimento in azienda con riguardo alla parità di genere e prevedibili 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.

### **Art. ... Formazione professionale.**

Con riferimento a quanto previsto dalla legislazione vigente e dall' [Accordo Interconfederale del 1 agosto 2013](#), 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 finanziato dal fondo professionale, a cui la stessa aderisce, informeranno le RSU e, su loro richiesta, si confronteranno nel merito degli interventi formativi.

Pertanto le parti convengono, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità ad esse derivanti dalle norme di legge, Accordo Interconfederale 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.

Il Comitato Paritetico Nazionale avrà il compito di instaurare ed intrattenere rapporti con il Fondo, a cui le aziende aderiscono, al fine di acquisire i dati relativi ai piani di formazione approvati.

È 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. ... 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 ancorché non presenti stabilmente in organigramma (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 di lavoro 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.

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

[...]

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

*a) Contratti a termini 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.

Le parti convengono, che l'assunzione a tempo determinato costituisca un esempio positivo di flessibilità e pertanto di individuare le seguenti ipotesi per le quali è possibile il ricorso al contratto in esame senza l'indicazione della causale che giustifica l'apposizione del termine, ai sensi di quanto previsto dalla legge 92/2013 come modificata dalla [legge 99/2013](#) di conversione del

[D.L. 76/2013](#)

ed ulteriori modificazioni ed integrazioni :

- 1) l'assunzione di lavoratori posti in cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria ferma restando la dichiarazione del d.d.l. che ricorre agli ammortizzatori attestante la sospensione dal lavoro nella sua durata massima;
- 2) l'assunzione di lavoratori percettori di ASPI;
- 3) l'assunzione di lavoratori inoccupati con più di 50 anni di età;
- 4) l'assunzione di donne con più di 40 anni di età;
- 5) l'assunzione di giovani fino a 29 anni di età;
- 6) l'assunzione di appartenenti alle liste di cui alla legge 69/99;
- 7) in tutti i casi di assunzione a tempo determinato di soggetti che abbiano già avuto rapporti di lavoro a termine con il medesimo datore di lavoro per un periodo non superiore a dodici mesi e comunque detto secondo contratto in ogni caso non deve risultare superiore a ulteriori dodici mesi;
- 8) 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.

Le ipotesi dalla punto 1) al punto 6) potranno riguardare anche soggetti che abbiano precedentemente sottoscritto contratti di lavoro con l'azienda.

b) deroga agli Intervalli temporali [...]

c) Derogabilità al limite temporale dei 36 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. ... 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 somministrazione di lavoro, si atterrà alle disposizioni di cui all'art. 24 comma 4 del [DLgs 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. ... (Tutela delle categorie dello svantaggio sociale e lavoratori immigrati – 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.

[...]

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. ... 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 convergono 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.

**Art. ... Contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale.**

Le parti individuano nel l'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.

[...]

### **Art. ... 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, 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 AD1, 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 ed 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 [...]*

*Formazione*

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

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

Le parti in via esemplificativa individuano le seguenti tematiche collegate alla realtà aziendale/professionale: conoscenza dei servizi di settore e del contesto aziendale; conoscenza dell'organizzazione del lavoro in impresa e ruolo dell'apprendista nell'impresa; conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità; conoscenza 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), 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 nel CCNL, conforme agli standard minimi di cui al D.M. 10.10.2005, 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

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, 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 OO.SS. 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](#)

)  
Qualora la materia dovesse essere modificata e/o integrata da Accordi Interconfederali le parti procederanno alle necessarie armonizzazioni.

#### **Art. ... Bilateralità Confederale**

Le parti, in relazione a quanto in premessa ed a quanto convenuto nell' [Accordo Interconfederale del 1 agosto 2013](#)

, convengono di incontrarsi per il recepimento e le opportune armonizzazioni, non appena verranno definite a livello Confederale gli accordi in materia.

#### **Art. ... Clausola di rinvio. Stesura definitiva**

Le Parti, sulla base di quanto previsto dai vigenti CCNL PMI (01/01/2008 e 01/06/2010), procederanno entro 60 giorni dalla sottoscrizione del presente accordo alla stesura definitiva del testo contrattuale.

#### **Dichiarazione a verbale di Feneal, Filca e Fillea:**

Fenal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil, auspicano di pervenire, alla scadenza del contratto, ad un unico contratto nazionale del settore legno.