

# 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

CLAAI

e

le organizzazioni sindacali dei lavoratori

Feneal-Uil

Filca-Cisl

Fillea-Cgil

Si è convenuto sulla presente ipotesi di accordo per il rinnovo del CCNL Area Legno-Lapidei del 27 gennaio 2011.

**Articolo 1 - Sfera di applicazione**

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

**Settore Legno, Arredamento e Mobili**

Il presente c.c.n.l. si applica nei 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 cassettaio, 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 stipettaio, falegnami;
- aziende di progettazione e/o di design di elementi di arredamento ligneo:
  - per interni ed esterni ad uso abitativo, commerciale, industriale;
  - per la nautica anche da diporto;
  - arredo urbano;
  - per i giardini, parchi giochi, piscine;
  - per roulotte e camper, veicoli ricreazionali e veicoli in genere,
- produzione di forme per scarpe e zoccoli, giocattoli in legno, manichini di legno, fondi di calzature;
- intagliatori, intarsiatori e traforatori di legno, restauratori del mobile e di ogni elemento di arredo, scultori;
- fabbricanti di strumenti musicali in legno e pianoforti;
- addobbatori e apparatori, tappezzeri in stoffa, fabbricanti di poltrone e trapunte, piumai e pennai, materassai;
- laboratori oggetti di paglia, impagliatori di sedie e fiaschi;
- oggetti di rafia, fabbricanti di fiori artificiali in legno, carta e cartapesta;
- laboratori di pipe e articoli per fumatori in genere, laboratori di racchette, slitte, sci, articoli sportivi in genere, stecche da biliardo; tavoli da biliardo e da bowling; armi antiche prevalentemente in legno;
- modellisti in legno e lucidatori;
- sediai e fustai; produzioni di lettini e sdrai e ombrelloni;
- articoli casalinghi, articoli da disegno e didattici, articoli igienico-sanitari, fabbricanti utensili in legno, manufatti in legno in genere; bastoni e aste dorate e comuni, tornitori legno, scope, manici da frusta; produzione di articoli religiosi e da ricordo;
- infissi, e serramenti avvolgibili, abbaini;
- oggetti di sughero, granulati e agglomerati di sughero, sughero in plance, turaccioli comuni e da spumante, sugheraccio, sugherone, tacchi, tranciali;
- segherie, segagione legna e taglialegna;
- cartelloni stradali, pittori letteristi; allestimenti in genere, allestitori di scene anche per rappresentazioni artistiche di ogni genere
- costruttori/produttori di:
  - mobili imbottiti in genere, aziende della filiera dell'imbottito;
  - mobili e elementi di arredo vari;
  - mobili e articoli vari di arredamento in giunco e in vimini;
  - mobili e accessori per la nautica;

3

- mobili e accessori per veicoli ricreazionali e per veicoli in genere;
- di elementi di arredo ligneo urbano;
- nobilitazione pannelli, truciolari, compensati e affini; produzione di paniforti, pannelli di fibra, di lana di legno, di truciolare; agglomerati di legno con leganti vari; travi, travi lamellari, travi massello, perlinati;
- pavimenti in legno per interni, esterni, giardini, spiagge, piscine, arredo urbano e relativa posa in opera;
- costruttori di case e pareti prefabbricate in legno e relativa posa in opera;
- progettisti e costruttori di scale e trabatelli in legno e relativi accessori anche con relativa posa in opera;
- progettisti e costruttori del sistema tetto in legno (copertura /solai /portanti /capriate /ecc.) con eventuale relativa e completa posa in opera senza il compimento delle ulteriori operazioni/attività/finiture tipiche delle aziende del settore edile ed affini;
- trattamento e conservazione del legno;
- produzione di 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 inquadrate nel settore agricolo.

*Settore Escavazione e Lavorazione dei materiali Lapidari*

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

a) escavazione e lavorazione dei materiali lapidei, quali:

1. marmo;

- alabastro;

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

- travertino;

- ardesie;

- pietre silicee;

- pietre calcaree;

- tufi;

- altre pietre affini e marne;

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

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

d) lavorazione delle selci;

e) produzione di sabbia e ghiaia;

f) produzione e lavorazione di marmi composti;

g) produzione e lavorazione di manufatti cementizi;

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

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

**Nuovo Articolo 2 Decorrenza e durata**

Il presente CCNL decorre dal 1° gennaio 2013 e avrà validità fino al 31 dicembre 2015.

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

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

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

**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 Lapidari; 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 rapporti nei confronti di Enti pubblici, Istituti di ricerca pubblici e privati, ecc., anche attraverso convenzioni.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including 'SC', 'B', 'conferenza', 'R', 'Sen', 'XPO', 'MA', and others.]*

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, è 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.

#### *Mobilità*

Le parti, anche in relazione a quanto previsto negli accordi interconfederali, concordano sull'impegno a confrontarsi a livello nazionale e regionale in merito alle tematiche dell'occupazione, ai problemi delle mobilità nell'ambito delle aree produttive e fra i comparti in esse presenti.

**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**

L'assunzione del lavoratore è fatta in conformità alle norme di legge.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del d. lgs. 152/97, il datore di lavoro nella lettera di assunzione da consegnare al lavoratore deve indicare:

- a) l'identità delle parti;
- b) il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, nonché la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- c) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- d) la durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato;
- e) la durata del periodo di prova di cui all'art 25 Settore Legno - 25 Bis settore Lapidei
- f) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, nonché l'indicazione del CCNL applicato, le caratteristiche e la descrizione delle mansioni;
- g) l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi con l'indicazione del periodo di pagamento;
- h) la durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore di cui all'art 41;
- i) l'orario di lavoro di cui all'art 27 Settore Legno - 27 Bis settore Lapidei;
- j) i termini del preavviso in caso di recesso di cui all'art 91 Settore Legno - 99 settore Lapidei.

Per l'assunzione il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:

- a) carta di identità o documento equipollente;
- b) stato di famiglia per il capofamiglia;
- c) documenti necessari per fruire degli assegni familiari (per gli aventi diritto);
- d) numero del codice fiscale.

Il datore di lavoro potrà, inoltre, chiedere altri documenti che ritenga utili in relazione alle mansioni cui il lavoratore è assegnato (es. certificato penale per i viaggiatori o piazzisti, cassieri, ecc.).

Il lavoratore dovrà dichiarare all'azienda la sua residenza e dimora e notificare i successivi mutamenti.

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.

*[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including 'SC', 'Bl', 'PB', 'f. 01.', '9/3', 'A', 'M', and others.]*



**Nuovo Art. 49 - Trattamento di malattia ed infortunio**

L'assenza per malattia deve essere comunicata dal lavoratore all'impresa, entro l'inizio del normale orario di lavoro del primo giorno di assenza, salvo casi di giustificato impedimento, al fine di consentire all'azienda stessa di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi che si rendessero eventualmente necessari.

Fermi restando gli obblighi di comunicazione di cui al comma 1, in caso di trasmissione telematica del certificato di malattia, il lavoratore adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza, comunicando al datore di lavoro, entro due giorni, via telefax, tramite e-mail o con SMS se previsto dall'azienda, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia rilasciato dal medico.

In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo (quale, a mero titolo esemplificativo, problemi tecnici di trasmissione, insorgenza dello stato patologico all'estero, struttura curante non convenzionata con il SSN, eventi di malattia che richiedono ricovero ospedaliero o che vengono certificati da strutture di pronto soccorso) il lavoratore, previo avviso al datore, adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza inviando in azienda, entro il secondo giorno di assenza, il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2011, n. 4. In questo caso l'inoltro della certificazione medica potrà avvenire anche mediante l'utilizzo di fax o di posta elettronica, fermo restando, in tal caso, l'obbligo della successiva produzione della certificazione in originale.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni e degli adempimenti suddetti nei tempi previsti, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'impresa ha facoltà di chiedere il controllo della malattia o infortunio non sul lavoro del lavoratore, soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, secondo le norme previste dall'art. 5 della legge 300/70 e successive leggi (n. 638 /1983).

**Norme per il Settore Legno, Arredamento e Mobili**

**A) Conservazione del posto**

In caso di malattia, il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 12 mesi consecutivi.

Nel caso di più malattie o di ricadute della stessa malattia non potranno essere superati i seguenti periodi massimi complessivi di conservazione del posto: mesi 12 in un periodo di 18 mesi consecutivi.

Superati i termini massimi sopra indicati qualora il lavoratore non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore la liquidazione del trattamento di fine rapporto e della indennità di preavviso.

Analogamente, qualora per il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, il lavoratore non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto di lavoro potrà essere risolto a richiesta dello stesso con il diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Il lavoratore che entro tre giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario salvo i casi di comprovato e giustificato motivo.

In caso di malattia professionale o infortunio, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

- 1) in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;
- 2) nel caso di infortunio fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'Istituto assicuratore.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

*B) Trattamento economico*

Ai lavoratori della Parte ex Operai le imprese garantiscono, in caso di malattia, una integrazione economica all'indennità di malattia corrisposta dall'Istituto assicuratore preposto:

- il 100% della retribuzione netta per i primi 3 giorni in caso di malattia superiore a 7 giorni;
- fino al 100% della retribuzione netta per l'intero periodo dal 4° al 180° giorno;
- una indennità sostitutiva del 34% della retribuzione netta di fatto nei casi di malattia superiore a 180 giorni, per un periodo massimo di 90 giorni.

Ai lavoratori della Parte Ex Impiegati le imprese garantiranno, in caso di malattia, un trattamento economico pari all'intera retribuzione globale per i primi sei mesi.

Nei casi di malattia superiore a 180 giorni, le imprese corrisponderanno un trattamento economico pari al 34% della retribuzione netta di fatto per un periodo massimo di 90 giorni.

In caso di malattia professionale o di infortunio, le imprese garantiranno ai lavoratori assenti una integrazione della indennità percepita dall'istituto assicuratore, fino al 100% della retribuzione netta dal 1° giorno e sino a guarigione clinica.

In ogni caso restano salve le condizioni di miglior favore.

Le parti si incontreranno al fine di valutare eventuali procedure ed Organismi volti ad assicurare un trattamento salariale integrativo di malattia/infortunio ai dipendenti delle imprese del settore, laddove possibile anche attraverso l'assistenza di idonee forme di copertura assicurativa, anche privata.

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

*Note a verbale*

Nota 1. Fermo restando che le integrazioni a carico del datore di lavoro di cui al presente articolo, saranno corrisposte ai lavoratori direttamente da parte dei datori di lavoro, questi ultimi potranno ricorrere a forme mutualistiche o assicurative per le integrazioni suddette. Al fine su indicato potranno essere costituiti appositi organismi.

Nota 2. Per i lavoratori della Parte Ex Operai I ratei di gratifica natalizia corrisposti dagli Istituti assicuratori verranno conteggiati dalle aziende per raggiungere le percentuali di cui sopra. Quindi la gratifica natalizia verrà corrisposta a suo tempo, al lavoratore per intero.

Nota 3. Nel caso in cui la malattia è causata da infortunio non sul lavoro ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'azienda di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte per il trattamento come sopra regolato, restando ad esso ceduta, su delega del lavoratore, la corrispondente azione nei limiti del detto importo.

**Norme per il Settore Escavazione e Lavorazione dei materiali Lapidei**

*A) Conservazione del posto*

In caso di malattia, il lavoratore non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 12 mesi consecutivi. Nel caso di più malattie o di ricadute della stessa malattia non potranno essere superati i seguenti periodi massimi complessivi di conservazione del posto: 12 mesi in un periodo di 24 mesi consecutivi.

Superati i termini massimi sopra indicati qualora il lavoratore non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore la liquidazione del trattamento di fine rapporto e della indennità di preavviso.

Analogamente nel caso in cui per il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, il lavoratore non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto di lavoro potrà essere risolto a richiesta dello stesso con il diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Il lavoratore che entro tre giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario salvo i casi di comprovato e giustificato motivo.

In caso di malattia professionale o di infortunio, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

- 1) in caso di malattia professionale, per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge;
- 2) nel caso di infortunio, fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'istituto assicuratore.

#### B) *Trattamento economico*

Agli operai in caso di malattia, sarà riconosciuta una integrazione economica all'indennità di malattia corrisposta dall'Istituto assicuratore preposto al fine di garantire:

- il 100% della retribuzione netta per i primi 3 giorni in caso di malattia superiore a 6 giorni;
- fino al 100% della retribuzione netta per l'intero periodo dal 4° al 180° giorno;
- una indennità sostitutiva del 45% della retribuzione netta di fatto nei casi di malattia superiore a 180 giorni, per un periodo massimo di 90 giorni.

Agli impiegati in caso di malattia, sarà garantito un trattamento economico pari all'intera retribuzione globale per i primi sei mesi. Nei casi di malattia superiore a 180 giorni, le imprese corrisponderanno un trattamento economico pari al 45% della retribuzione netta di fatto per un periodo massimo di 90 giorni.

In caso di malattia professionale o di infortunio, le imprese garantiranno ai lavoratori operai e impiegati assenti una integrazione della indennità percepita dall'istituto assicuratore, fino al 100% della retribuzione netta dal 1° giorno e sino a guarigione clinica.

#### Dichiarazione a verbale

Le parti si incontreranno entro sei mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo, al fine di valutare eventuali procedure ed Organismi volti ad assicurare un trattamento salariale integrativo di malattia/infortunio ai dipendenti delle imprese artigiane del settore, laddove possibile anche attraverso l'assistenza di idonee forme di copertura assicurativa, anche privata.

#### Note a verbale

Nota 1. Fermo restando che le integrazioni a carico del datore di lavoro di cui al presente articolo, saranno corrisposte ai lavoratori direttamente da parte dei datori di lavoro, questi ultimi potranno ricorrere a norme mutualistiche o assicurative per le integrazioni suddette. Al fine suindicato potranno essere costituiti appositi Organismi.

Nota 2. Per gli Operai i ratei di gratifica natalizia corrisposti dagli istituti assicuratori verranno conteggiati dalle aziende per raggiungere le percentuali di cui sopra. Quindi la gratifica natalizia verrà corrisposta, a suo tempo, al lavoratore per intero.

Nota 3. Nel caso in cui la malattia è causata da infortunio non sul lavoro ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'azienda di recuperare dal terzo responsabile le somme da essa corrisposte per il trattamento come sopra regolato restando ad esso ceduta, su delega del lavoratore, la corrispondente azione nei limiti del detto importo.

#### 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. 25/1/0016754 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

Ai sensi dell'art. 5, comma 4-bis, primo periodo, del D.Lgs 368 del 2001 il contratto a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, non può superare i 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro. Ai fini del computo del periodo massimo di trentasei mesi si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti, inerente alla somministrazione di lavoro a tempo determinato. Superato tale periodo, ai sensi del comma 2 dell'art. 5, del D.Lgs 368 del 2001, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato una volta decorsi i termini previsti dal comma 2 dell'art. 5, del D.Lgs 368 del 2001.

In deroga a quanto disposto dal comma precedente, in attuazione del rinvio legislativo previsto dall'art. 5, comma 4-bis, terzo periodo del d.lgs. n. 368/2001, come modificato dalla Legge n. 247/2007, un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 8 mesi a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.

d) Diritto di precedenza

Il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo

indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione del rapporto a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Tale diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

e) Intervalli temporali

Ai sensi del comma 3 dell'art. 5, D.Lgs. 368/2001, così come novellato dal D.L. 76 convertito in Legge 99/2013, il periodo di intervallo tra due contratti è fissato in 10 giorni per i contratti a termine di durata fino a 6 mesi e in 20 giorni per i contratti a termine di durata superiore ai 6 mesi.

Ai sensi dell'art. 5, c. 3, del D.Lgs. 368/2001, così come novellato dal D.L. 76 convertito in Legge 99/2013 le parti concordano di rinviare alla contrattazione collettiva regionale la individuazione delle ipotesi di assenza di intervalli temporali tra un contratto a termine e il successivo.

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 c.c.n.l. 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.


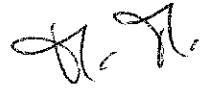
Il contratto di apprendistato può essere instaurato per i profili di tutti i lavoratori, con l'esclusione di quelli della categoria F del settore Legno e di quelli previsti nel livello 7 del settore Lapideo.

### 4) Periodo di prova

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

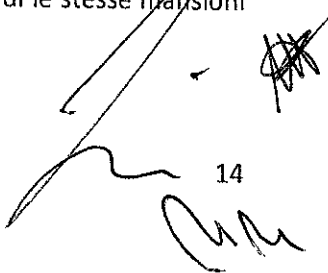

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal rapporto di lavoro senza l'obbligo del preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o le giornate di lavoro effettivamente prestate.

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



### 5) Apprendistato presso altri datori di lavoro

Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore ai 12 mesi. Analogamente sarà computato per intero il periodo di apprendistato eventualmente svolto per la qualifica e per il diploma professionale, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.



Per ottenere il riconoscimento del cumulo di detti periodi di apprendistato precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve documentare all'atto dell'assunzione i periodi già compiuti e la frequenza dei corsi di insegnamento complementare che siano obbligatori per legge.  
Le ore di formazione saranno riproporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere. La retribuzione iniziale dell'apprendista che abbia già prestato altri periodi di tirocinio presso altre imprese è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo è stato interrotto.

#### 6) Durata dell'apprendistato professionalizzante

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

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

##### **Settore Legno, Arredamento, Mobili**

- 1° gruppo (categorie As, A e B)  
durata: 5 anni
- 2° gruppo (categorie Cs, C e D)  
durata: 5 anni
- 3° gruppo (categoria E)  
durata: 2 anni e 6 mesi

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

##### **Settore Escavazione e Lavorazione dei Materiali Lapidari**

- 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

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

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

#### Settore Legno, Arredamento, Mobili – OPERAI

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

#### Settore Legno, Arredamento, Mobili - IMPIEGATI

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

#### Settore Escavazione e Lavorazione dei materiali Lapidei - OPERAI

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

#### Settore Escavazione e Lavorazione dei materiali Lapidei – IMPIEGATI

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

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



3

Resto inteso che qualora la durata dell'apprendistato per la qualifica o il diploma professionale sia pari alla durata del contratto di apprendistato professionalizzante, l'apprendista dovrà comunque svolgere un ulteriore periodo di apprendistato professionalizzante. In questo caso la durata massima è di 1 anno. Il periodo di apprendistato per la qualifica o il diploma professionale è ritenuto utile ai fini della determinazione della progressione retributiva dell'apprendista.

4

### 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.

5

### 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.

6

### 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.

7

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

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

Per garantire un'adeguata 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.

8

### 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.

9

10

11

12

13

14

15

16

17

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.

### 13) Trattamento malattia ed infortunio

*Settore Legno, Arredamento e Mobili*

Agli apprendisti si applicano i seguenti trattamenti:

#### a) Conservazione del posto

Malattia

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

Infortuni

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

Effetti sugli altri istituti

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

#### b) Trattamento economico

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

*Settore Escavazione e Lavorazione dei materiali Lapidei*

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

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

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

### 14) Ferie

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

### 15) Gratifica natalizia

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

7

16) **Disciplina del recesso**

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

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

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

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

17) **Apprendistato a tempo parziale**

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

Per quanto riguarda l'utilizzo di strumenti di flessibilità nell'ambito del rapporto di lavoro part-time si fa riferimento a quanto previsto dal presente CCNL e dal D.Lgs. 61/2000 e s.m.i.

18) **Apprendistato in cicli stagionali**

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

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

Resta inteso che ai sensi di quanto previsto dall'art. 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.

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

19) **Decorrenza**

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

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

20) **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.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "SC", "SL", "RB", "19", and "19".

7

BR

TR

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

Il periodo di preavviso di licenziamento e dimissioni per gli impiegati inquadrati nel Livello E è il medesimo degli impiegati inquadrati nel Livello D.

BR

BR

BR

BR

BR

BR

BR

BR

BR

BR

BR

BR

BR

BR

**Art. 18 Assistenza sanitaria integrativa - SAN.ARTI.**

Le parti, nella condivisione dell'importanza che riveste l'assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori dipendenti dalle imprese a cui si applica il presente CCNL, convengono di promuovere le iscrizioni e la relativa contribuzione a favore del Fondo Sanitario Nazionale Integrativo intercategoriale per l'Artigianato SAN.ARTI., secondo le modalità stabilite dall'Accordo interconfederale per la costituzione del Fondo nazionale di assistenza sanitaria integrativa sottoscritto il 21 settembre 2010 tra Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Claii e le confederazioni sindacali Cgil, Cisl e Uil.

Pertanto, a decorrere dal 1° febbraio 2013 sono iscritti al Fondo i dipendenti a tempo indeterminato a cui trova applicazione il presente CCNL, ivi compresi gli apprendisti e i lavoratori a tempo determinato se il rapporto ha una durata almeno pari a 12 mesi; le iscrizioni non sono dovute nei casi di contratti a termine instaurati per durate inferiori, e successivamente prorogati o rinnovati fino a superare la soglia dei 12 mesi. Con pari decorrenza è attivato un contributo a carico dell'azienda pari a 10,42 euro mensili per 12 mensilità.

I contributi sono versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal Regolamento.

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

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

E' fatta salva la possibilità, a livello di contrattazione collettiva regionale, di definire specifici accordi finalizzati ad implementare le prestazioni convenute. Resta inteso che in questo caso le maggiori prestazioni dovranno essere erogate solamente ai lavoratori a cui si applica quell'accordo. Il funzionamento del Fondo sanitario è stabilito dallo statuto e dal regolamento dello stesso che si intendono recepiti.

*[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including names like 'S.L.', 'S.M.', 'A.B.', 'F. D.', 'L. D.', 'M. C.', and 'M. M.']*

3

lgk

FR

**Art. 41 Ferie**

Il lavoratore ha diritto per ogni anno di servizio a un periodo di ferie di 160 ore retribuito pari a 4 settimane. I giorni festivi di cui ai punti a), b), c), d), dell'art 35 che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale.

L'epoca delle ferie sarà stabilita contemperando le esigenze dei lavoratori con quelle dell'impresa.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora un'anzianità di servizio di almeno dodici mesi consecutivi presso l'impresa, spetterà un dodicesimo di ferie per ogni mese di servizio prestato.

In caso di licenziamento o di dimissioni al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie. Le ferie hanno normalmente carattere continuativo.

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

Le ferie sono retribuite con la retribuzione di fatto.

Le singole giornate di ferie si intendono ragguagliate ad otto ore e la retribuzione relativa sarà possibilmente corrisposta all'inizio del godimento delle ferie stesse, assicurando comunque al lavoratore un congruo acconto.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata come mese intero.

Il lavoratore che entro 3 giorni dal termine del periodo di ferie non si presenti al lavoro sarà considerato dimissionario salvo i casi di comprovato e giustificato motivo.

B1

FR

FR

FR. 22. Sleep

FR

FR

RB

FR

FR

FR

FR

FR  
22  
FR

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

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

- 1) le aziende effettueranno una ritenuta di Euro 25 sulla retribuzione del mese di giugno 2014 a titolo di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale;
- 2) ai lavoratori iscritti alle OO.SS. FILLEA-CGIL, FILCA-CISL, FENEAL-UIL ai quali la quota associativa viene trattenuta sulla retribuzione, la ritenuta di cui al punto 1) non sarà operata in quanto già compresa nella normale quota associativa mensile, che continuerà ad essere trattenuta e versata secondo le misure in atto;
- 3) le aziende provvederanno a portare a conoscenza dei lavoratori entro il 31 maggio 2014 il testo dell'attuale intesa, con ogni adeguato mezzo di informazione;
- 4) entro il termine perentorio di 10 giorni dalla data indicata al punto 3), il lavoratore potrà fare espressa rinuncia alla trattenuta, mediante dichiarazione individuale autografa all'azienda, inviata solo per conoscenza alle OO.SS. regionali FILLEA-CGIL, FILCA-CISL, FENEAL-UIL;
- 5) la materia in oggetto è di esclusiva competenza delle OO.SS. e dei singoli lavoratori e non comporta iniziativa per le aziende le quali si limiteranno pertanto all'applicazione della procedura di trattenuta e versamento;
- 6) le imprese verseranno le somme di cui sopra entro il 31 luglio 2014 sul c/c bancario presso la Banca Nazionale del Lavoro (IBAN: IT26K010050321100000009034) intestato a: F.L.C. Federazione Lavoratori Costruzioni .
- 7) le aziende, per il tramite dell'ente bilaterale di riferimento, comunicheranno alle Organizzazioni sindacali territoriali FILLEA-CGIL, FILCA-CISL, FENEAL-UIL, se richiesto da queste ultime, l'ammontare complessivo delle trattenute ed il numero dei dipendenti aderenti alla sottoscrizione.

*[Handwritten signatures at the top of the page]*

*[Handwritten signatures and initials scattered across the bottom half of the page]*

Parte economica

Le parti hanno convenuto gli incrementi retributivi a partire dal 1° aprile 2014, 1° gennaio 2015, 1° giugno 2015 così come da tabelle allegate.

Ad integrale copertura del periodo di carezza contrattuale, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfetario "una tantum" pari ad euro 160.00 lordi, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato.

L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in due soluzioni: la prima pari ad euro 80.00 con la retribuzione del mese di ottobre 2014, la seconda pari ad euro 80.00 con la retribuzione del mese di settembre 2015.

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

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

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

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

Secondo consolidata prassi negoziale tra le parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di "una tantum" indicati nel presente accordo. Pertanto, tali importi dovranno essere detratti dalla stessa "una tantum" fino a concorrenza. In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese aprile 2014.

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



Settore Lapidei, Escavazione, Marmo

Livello	Retribuzione Tabellare al 31/03/2014	Incremento a regime	Retribuzione tabellare a regime
1	€ 1.845,34	€ 107,22	€ 1.952,56
2	€ 1.730,12	€ 100,52	€ 1.830,64
3	€ 1.506,63	€ 87,54	€ 1.594,17
4	€ 1.412,90	€ 82,09	€ 1.494,99
5	€ 1.359,71	€ 79,00	€ 1.438,71
6	€ 1.297,15	€ 75,37	€ 1.372,52
7	€ 1.205,94	€ 70,07	€ 1.276,01

Livello	Retribuzione tabellare al 31/03/2014	Prima tranches di incremento dal 1/04/2014	Retribuzione tabellare dal 1/04/2014
1	€ 1.845,34	€ 46,14	€ 1.891,48
2	€ 1.730,12	€ 43,26	€ 1.773,38
3	€ 1.506,63	€ 37,67	€ 1.544,30
4	€ 1.412,90	€ 35,33	€ 1.448,23
5	€ 1.359,71	€ 34,00	€ 1.393,71
6	€ 1.297,15	€ 32,44	€ 1.329,59
7	€ 1.205,94	€ 30,15	€ 1.236,09

Livello	Retribuzione tabellare al 31/12/2014	Seconda tranches di incremento dal 1/1/2015	Retribuzione tabellare dal 1/1/2015
1	€ 1.891,48	€ 33,93	€ 1.925,41
2	€ 1.773,38	€ 31,81	€ 1.805,19
3	€ 1.544,30	€ 27,71	€ 1.572,01
4	€ 1.448,23	€ 25,98	€ 1.474,21
5	€ 1.393,71	€ 25,00	€ 1.418,71
6	€ 1.329,59	€ 23,85	€ 1.353,44
7	€ 1.236,09	€ 22,18	€ 1.258,27

7

WR

FR

Livello	Retribuzione tabellare al 31/05/2015	Terza tranches di incremento dal 1/06/2015	Retribuzione tabellare dal 1/06/2015
1	€ 1.925,41	€ 27,15	€ 1.952,56
2	€ 1.805,19	€ 25,45	€ 1.830,64
3	€ 1.572,01	€ 22,16	€ 1.594,17
4	€ 1.474,21	€ 20,78	€ 1.494,99
5	€ 1.418,71	€ 20,00	€ 1.438,71
6	€ 1.353,44	€ 19,08	€ 1.372,52
7	€ 1.258,27	€ 17,74	€ 1.276,01

FR

Livello	Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.)
1	€ 25
2	€ 25
3	€ 25
4	€ 25
5	€ 25
6	€ 25
7	€ 25

WR

FR

FR

FR

RB

FR

FR

FR

FR

FR

Settore Legno, Arredamento, Mobili

Livello	Retribuzione Tabellare al 31/03/2014	Incremento a regime	Retribuzione tabellare a regime
AS	€ 1.757,37	€ 102,03	€ 1.859,40
A	€ 1.638,03	€ 95,10	€ 1.733,13
B	€ 1.497,28	€ 86,93	€ 1.584,21
C Super	€ 1.432,20	€ 83,16	€ 1.515,36
C	€ 1.366,46	€ 79,35	€ 1.445,81
D	€ 1.291,71	€ 75,00	€ 1.366,71
E	€ 1.223,25	€ 71,03	€ 1.294,28
F	€ 1.149,35	€ 66,73	€ 1.216,08

Livello	Retribuzione tabellare al 31/03/2014	Prima tranches di incremento dal 1/04/2014	Retribuzione tabellare dal 1/04/2014
AS	€ 1.757,37	€ 40,81	€ 1.798,18
A	€ 1.638,03	€ 38,04	€ 1.676,07
B	€ 1.497,28	€ 34,77	€ 1.532,05
C Super	€ 1.432,20	€ 33,26	€ 1.465,46
C	€ 1.366,46	€ 31,74	€ 1.398,20
D	€ 1.291,71	€ 30,00	€ 1.321,71
E	€ 1.223,25	€ 28,41	€ 1.251,66
F	€ 1.149,35	€ 26,69	€ 1.176,04

Livello	Retribuzione tabellare al 31/12/2014	Seconda tranches di incremento dal 1/1/2015	Retribuzione tabellare dal 1/1/2015
AS	€ 1.798,18	€ 34,01	€ 1.832,19
A	€ 1.676,07	€ 31,70	€ 1.707,77
B	€ 1.532,05	€ 28,98	€ 1.561,03
C Super	€ 1.465,46	€ 27,72	€ 1.493,18
C	€ 1.398,20	€ 26,45	€ 1.424,65
D	€ 1.321,71	€ 25,00	€ 1.346,71
E	€ 1.251,66	€ 23,68	€ 1.275,34
F	€ 1.176,04	€ 22,24	€ 1.198,28

Handwritten signatures and initials are present throughout the document, including a large signature at the top right, and several initials and signatures at the bottom, such as 'SC', 'B', 'R', 'AB', 'SH', and '27'.

Livello	Retribuzione tabellare al 31/05/2015	Terza tranche di incremento dal 1/06/2015	Retribuzione tabellare dal 1/06/2015
AS	€ 1.832,19		
A	€ 1.707,77	€ 27,21	€ 1.859,40
B	€ 1.561,03	€ 25,36	€ 1.733,13
C Super	€ 1.493,18	€ 23,18	€ 1.584,21
C	€ 1.424,65	€ 22,18	€ 1.515,36
D	€ 1.346,71	€ 21,16	€ 1.445,81
E	€ 1.275,34	€ 20,00	€ 1.366,71
F	€ 1.198,28	€ 18,94	€ 1.294,28
		€ 17,80	€ 1.216,08

Livello	Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.)
AS	€ 25
A	€ 25
B	€ 25
C Super	€ 25
C	€ 25
D	€ 25
E	€ 25
F	€ 25