

## **CCNL Legno, Arredamento e Mobili**

Il giorno 11 ottobre 2007, tra le Organizzazioni Artigiane:

CONFARTIGIANATO Legno e Arredo

CNA Produzione

CASARTIGIANI

CLAAI

E

FeNEAL UIL

FILCA CISL

FILLEA CGIL

Si è convenuto il seguente **Verbale di Accordo** per il rinnovo del CCNL per i dipendenti delle aziende artigiane del Legno, Arredamento e Mobili 15 Dicembre 1997.

**1. Orario di lavoro, straordinario, notturno, festivo, banca individuale delle ore, pausa consumazione pasto**

**Nuovo Art. 20**

**Orario di lavoro - lavoro supplementare**

La durata dell'orario di lavoro viene stabilita in 40 ore settimanali, distribuite su 5 giorni con riposo di norma cadente il sabato.

Ove l'impresa per obiettive esigenze tecnico-produttive ripartisca su 6 giorni il suddetto orario normale contrattuale, per le ore in tal modo prestate nella giornata del sabato è dovuta una maggiorazione dell'8% da calcolarsi sulla retribuzione globale di fatto e le ore normali contrattuali nella giornata di sabato potranno essere massimo 4.

Per ogni ora di lavoro prestata dal lavoratore oltre l'orario settimanale sopra indicato e sino a 44 ore settimanali, in aggiunta alla normale retribuzione, l'azienda corrisponderà, ai soli effetti contrattuali, una maggiorazione del 25% sulla retribuzione, globale di fatto.

È fatto salvo quanto previsto all'art. 22 (flessibilità).

Al fine di migliorare la competitività delle imprese e le prospettive occupazionali, per incrementare l'utilizzo delle capacità produttive e ridurre i costi per unità di prodotto, per assecondare la variabilità delle richieste del mercato, le parti convengono che sarà possibile:

- distribuire diversamente l'orario contrattuale di lavoro nell'ambito della settimana o su cicli di più settimane;
- articolare l'orario contrattuale di lavoro su cicli plurisettimanali multiperiodali per realizzarlo in regime ordinario come media in un periodo non superiore a 12 mesi alternando periodi di lavoro con orario diverso.

Nel rispetto delle regole e del sistema di relazioni sindacali stabilite dagli Accordi interconfederali dell'artigianato, le modalità di attuazione dei suddetti schemi di orario o diverse distribuzioni od articolazioni dell'orario settimanale, saranno concordate fra le parti stipulanti il presente CCNL al livello di contrattazione collettiva regionale o, su delega di quest'ultima, a livello territoriale. Resta inteso che in assenza di accordo, quanto sopra non potrà essere attuato.

**Nuovo articolo – 20 bis**

**Durata massima dell'orario di lavoro**

La durata massima dell'orario di lavoro è fissata in 48 ore medie settimanali, comprese le ore di straordinario, calcolate su un periodo di 4 mesi, così come previsto dall'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo n. 66/2003.

La durata massima dell'orario di lavoro giornaliero è fissata dalla legislazione vigente. La contrattazione collettiva regionale o, su delega di quest'ultima a livello territoriale, potrà diversamente regolamentare.

### **Nuovo articolo – 21**

#### **Lavoro straordinario, notturno e festivo**

È considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti di cui al comma 3 dell'art. 20, tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 22 sull'orario normale di lavoro in regime di flessibilità.

Come stabilito dall'articolo 5, terzo comma, del Decreto Legislativo n. 66/2003, il lavoro straordinario non può superare le 250 ore annuali.

Il lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale, nel qual caso nessun lavoratore può rifiutarsi salvo giustificato motivo di impedimento di effettuare il lavoro straordinario.

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6 del mattino. Per lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo o nelle festività di cui all'art. 28. Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dai lavoratori che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana.

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolarsi sulla retribuzione di fatto.

- lavoro straordinario 28%
- lavoro notturno 35%
- lavoro notturno a turni 25%
- lavoro straordinario notturno 50%
- lavoro festivo 40%
- lavoro straordinario festivo 50%
- lavoro straordinario festivo notturno 60%

Le ore straordinarie effettuate, comprese quelle di lavoro supplementare verranno recuperate, nella misura di 1/3, con riposi compensativi di 8 ore non retribuite, computate semestralmente, con godimento nel semestre successivo.

### **Nuovo articolo – 21 bis**

#### **Banca delle Ore individuale**

E' istituita la banca ore individuale a gestione del singolo dipendente ed è composta da:

- i premessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione;
- le ore maturate di ex festività non fruiti in corso s'anno;
- eventuali ore di straordinario (riposo compensativo) fermo restando il riconoscimento delle maggiorazioni previste al momento della loro realizzazione.

Nella contrattazione collettiva regionale le parti ne articoleranno le modalità operative.

## **Nuovo articolo 22 - Flessibilità dell'orario di lavoro**

Modificare il secondo comma come segue: <Per far fronte alle variazioni di intensità ..., per un massimo di 96 ore nell'anno.>

## **Art. 22 bis – Pause per la consumazione del pasto**

Nell'ambito della giornata lavorativa il lavoratore il cui orario di lavoro superi le 6 ore, deve poter consumare il proprio pasto in un intervallo di tempo di almeno mezz'ora; in presenza di particolari condizioni, tale pausa potrà essere ridotta eccezionalmente, di comune accordo, a 15 minuti retribuiti.

## **2. Contratto a termine**

Le parti stipulanti, anche in relazione alla Direttiva CE 99/70, riconoscono che i contratti di lavoro a tempo indeterminato sono e continueranno ad essere 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.

- a) In considerazione di quanto sopra possono essere assunti lavoratori a tempo determinato nelle seguenti ipotesi:
1. per la sostituzione di personale assente per malattia superiore a 2 mesi, maternità/paternità, aspettativa, ferie continuative superiori a 45 gg lavorativi;
  2. per la sostituzione di lavoratori impegnati in attività di formazione e/o aggiornamento;
  3. punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per la quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;
  4. incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;
  5. esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
  6. esigenze di professionalità e specializzazioni diverse da quelle disponibili in relazione all' esecuzione di commesse particolari.

Nell'ipotesi di assunzione a termine per sostituzione, di cui ai precedenti punti 1) e 2), 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.

- b) Nelle imprese da 0 a 5 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato che gli apprendisti ed i lavoratori assunti con contratto di inserimento, è consentita l' assunzione di 2 lavoratori a termine.

Per le imprese con più di 5 dipendenti così come sopra calcolati è consentita l' assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato ogni 2 dipendenti in forza.

Resta inteso che non concorrono ai suddetti limiti i contratti a tempo determinato di cui alla lettera a), punti 1) e 2) del presente articolo.

- c) Nella contrattazione collettiva regionale potranno essere individuate ulteriori casistiche di ricorso al contratto a tempo determinato.

### **3. Permessi retribuiti, congedi per formazione, formazione continua/aggiornamento professionale**

#### **Nuovo articolo**

#### **Permessi retribuiti straordinari**

Con riferimento e in attuazione dell'articolo 4 della legge n. 53/2000 al lavoratore che sia colpito da documentata grave infermità o lutto per la perdita di un familiare entro il secondo grado (genitore, figlio/figlia, coniuge, fratello/sorella, nipoti e nonni, convivente more uxorio) verrà concesso un permesso straordinario retribuito di tre giorni lavorativi secondo le modalità e gli obblighi fissati al comma 1 dell'articolo 4 della suddetta legge e all'articolo 1 del D.P.C.M. 21/7/2000 n. 278.

#### **Nuovo articolo**

#### **Congedi per formazione**

Il dipendente con almeno cinque anni di anzianità nel medesimo settore ed almeno 2 anni di servizio presso la stessa azienda può chiedere un congedo per formazione, continuativo o frazionato, per un periodo non superiore a undici mesi per l'intera vita lavorativa.

Il congedo deve essere finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

La richiesta di congedo potrà essere differita o negata.

Implicano il diniego della richiesta i casi di:

- oggettiva e comprovata impossibilità di sostituzione del lavoratore richiedente;
- mancata presentazione da parte del richiedente della documentazione comprovante l'obbligo di frequenza ai corsi.

In caso di comprovate esigenze organizzative, che saranno comunicate in forma scritta al lavoratore, la richiesta potrà essere differita per un massimo di sei mesi.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per l'esercizio del congedo non dovranno essere superiori a:

- 1 lavoratore nelle imprese che hanno fino a 3 dipendenti, comprendendo tra questi i lavoratori a tempo indeterminato. Non rientrano nei criteri di computo i lavoratori apprendisti ed i lavoratori assunti con contratto di inserimento.
- Per le imprese con più di 3 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentito il congedo di un lavoratore ogni 3 o frazioni.

La richiesta del congedo per formazione dovrà essere presentata all'azienda con un preavviso di almeno trenta giorni.

Durante il congedo il dipendente ha diritto alla sola conservazione del posto.

Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

Nel caso di grave e documentata infermità, individuata ai sensi del decreto ministeriale 21 luglio 2000, n. 278 e comunicata per iscritto al datore di lavoro, il congedo è interrotto.

## **Nuovo Articolo**

### **Formazione continua ai sensi dell'art. 6 legge 53/2000**

1. Ai sensi dell'art.6 della Legge 8 marzo 2000 n.53 i lavoratori hanno diritto di proseguire i percorsi di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali. Lo Stato, le Regioni e gli Enti Locali assicurano un'offerta formativa articolata sul territorio e, ove necessario, integrata, accreditata secondo le disposizioni dell'articolo 17 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e successive modificazioni e integrazioni, e del relativo regolamento di attuazione. L'offerta formativa deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito nazionale ed europeo. La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali, territoriali, settoriali concordati tra le parti sociali in coerenza con quanto previsto dal citato articolo 17 della legge n. 196 e successive modificazioni e integrazioni. Per gli interventi di formazione continua richiesti dall'azienda non sarà posto alcun onere economico a carico del lavoratore.
2. Le condizioni e le modalità di funzionamento di cui al comma precedente saranno definite nell'ambito della contrattazione collettiva regionale, come definita dall'Accordo interconfederale del febbraio 2006.
3. Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in ore di sospensione o riduzione di orario, il lavoratore conserva il diritto alle integrazioni salariali a norma di legge e non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

#### **Impegno delle parti:**

In considerazione della mancata integrazione tra i percorsi formativi attualmente offerti e le esigenze di qualificazione professionale emerse in relazione alla formazione destinata agli apprendisti ed alle nuove richieste di mercato, le parti si impegnano, nelle aree ove si è in presenza di un elevato numero di addetti del settore, ad attivarsi congiuntamente nei confronti delle Istituzioni preposte, al fine di garantire un'adeguata e qualificata offerta formativa sul territorio.

Allo stesso modo, le parti ritengono di particolare rilievo l'individuazione e la conseguente realizzazione di Istituti Tecnici Professionali e Superiori che possano rispondere adeguatamente alle esigenze del mercato del lavoro locale delle imprese del settore.

Le parti si impegnano, infine, a sollecitare le Istituzioni competenti ad individuare idonei finanziamenti per i fini di cui sopra.

#### **4. Lavoro a Tempo Parziale**

##### **Nuovo articolo**

##### **Lavoro a tempo parziale (o part time)**

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale (così detto "part-time") possa essere uno strumento idoneo ad agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro e a rispondere alle esigenze delle imprese e dei lavoratori concordano quanto segue.

Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa con orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto nel presente Contratto.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale sia per le nuove assunzioni che per il personale in servizio può essere di tipo:

- orizzontale, quando la prestazione giornaliera ridotta si svolge per tutti i giorni della settimana lavorativa;
- verticale, quando la prestazione a tempo pieno si svolge solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
- misto, quando la prestazione viene resa secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.

##### **Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale**

a) L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale consegue alla volontarietà di entrambe le parti (Azienda e lavoratore), risultante da atto scritto nel quale devono essere indicate la durata della prestazione lavorativa e l'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Il lavoro a tempo parziale, a seguito della richiesta da parte del lavoratore, è esigibile compatibilmente con le esigenze organizzative dell'impresa.

Il trattamento economico e tutti gli istituti contrattuali sono proporzionati all'orario concordato, sulla base del rapporto tra l'orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno.

b) Nel contratto a tempo parziale può essere prevista, con il consenso del lavoratore in forza formalizzato con atto scritto, la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione (nei casi di part-time orizzontale, verticale o misto) e/o la possibilità di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa ( nei casi di part-time verticale o misto). Le variazioni devono essere richieste al lavoratore con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.

E' fatto salvo, in caso di oggettivi e comprovati gravi motivi familiari e/o personali, la facoltà del lavoratore di chiedere il ripristino della prestazione originariamente concordata

previo preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.

Le variazioni della collocazione temporale della prestazione lavorativa comportano, per il periodo in cui la variazione stessa viene effettuata, una maggiorazione retributiva dell'8%.

c) In considerazione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono i settori disciplinati dal presente CCNL, quali punte di più intensa attività, necessità di sostituzione di lavoratori assenti, esigenze produttive/organizzative, è consentita, con il consenso del lavoratore, la prestazione di lavoro supplementare fino al raggiungimento del 25% del normale orario di lavoro annuo.

Tale lavoro supplementare, verrà compensato, salvo condizioni di miglior favore, con la maggiorazione del 10%.

Nel caso di part-time verticale è consentito, limitatamente ai giorni in cui è prevista la prestazione di lavoro a tempo pieno, lo svolgimento di prestazioni lavorative ulteriori rispetto all'orario giornaliero originariamente pattuito, sulla base di quanto stabilito per i lavoratori a tempo pieno; tali prestazioni sono retribuite sulla base di quanto previsto dall'art. 21 del CCNL.

d) La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti, ad esclusione del caso di cui al precedente punto b) (oggettivi e comprovati gravi motivi familiari e/o personali); a questo proposito l'Azienda esaminerà prioritariamente, nel passaggio da tempo pieno a part-time o viceversa, le richieste dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni.

e) L'Azienda, tra le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dà precedenza a quelle fondate su gravi motivi familiari e/o personali. Nell'ambito del Sistema di Informazione del presente CCNL verranno forniti i dati sui contratti part-time stipulati, sulle professionalità interessate, sull'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

f) i lavoratori affetti da gravi patologie che comportano una ridotta capacità lavorativa accertata dalla Commissione medica istituita presso il servizio sanitario pubblico competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

## **5. Contratto di Inserimento**

### **Nuovo articolo Contratti di inserimento**

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.

In tale ambito, il contratto di inserimento può essere funzionale all'inserimento/reinserimento di lavoratori appartenenti alle categorie individuate all'art. 54 comma 1 del D. Lgs. 276/03.

Il contratto di inserimento di cui al presente CCNL, può essere applicato, alle seguenti condizioni:

- forma scritta con specifica del progetto individuale; in mancanza di forma scritta il contratto è nullo ed il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato;
- durata non inferiore a nove mesi e non superiore ai diciotto mesi; eventuali proroghe sono ammesse entro il limite massimo di durata stabilito dalla legge;
- periodo di prova della durata prevista per il livello d'inquadramento attribuito;
- per i lavoratori riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, la durata massima può essere estesa fino a 36 mesi;
- durante il rapporto di inserimento, la categoria di inquadramento sarà inferiore di due livelli a quella spettante per le mansioni per il cui svolgimento è stato stipulato il contratto per il 50% della durata complessiva del contratto di inserimento e inferiore di un livello per il restante 50 % di durata del contratto;
- definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo. Nel progetto vanno indicati la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto, la durata e le modalità della formazione;
- il progetto deve prevedere una formazione teorica di 16 ore, ripartita tra prevenzione antinfortunistica, igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro e disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite eventualmente anche con modalità di e-learning in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione concernente la prevenzione antinfortunistica, igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto;

- la formazione effettuata durante l'esecuzione del rapporto di lavoro deve essere registrata, a cura del datore di lavoro o di un suo delegato, nel libretto formativo.

L'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo stabilito per i contratti di inserimento, non può comportare l'esclusione dei lavoratori dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal presente contratto collettivo (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.). E' previsto per il lavoratore assunto con contratto di inserimento un periodo di conservazione del posto di lavoro pari a giorni settanta, da computarsi per sommatoria nel caso di più periodi di malattia. Nell'ambito di detto periodo l'azienda erogherà un trattamento economico eguale a quello spettante per i dipendenti di eguale qualifica (operai e impiegati).

Nei casi in cui il contratto di inserimento venga trasformato a tempo indeterminato, il periodo di inserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità e della progressione automatica di carriera.

Per quanto non espressamente previsto nel presente articolo si rinvia a quanto disciplinato al titolo VI capo II del D.Lgs n. 276/03 e all'Accordo interconfederale del 11/02/2004.

## **6. Relazioni Sindacali / Sistema d'informazioni**

All'Art. 2, aggiungere:

<<Le parti convengono che l'osservatorio "O.L.M.A", si riunirà semestralmente, e dovrà avvalersi dei dati in possesso degli Enti Bilaterali Regionali. A tale proposito le parti si attiveranno affinché a livello regionale sia possibile rilevare i dati dei singoli comparti produttivi attraverso specifiche sezioni operative.

Inoltre, le parti convengono che annualmente sia redatto un documento che riassume lo stato del settore e le sue prospettive.

Per la realizzazione dei compiti assegnati dal vigente statuto di O.L.M.A. le parti si attiveranno congiuntamente per ricercare fonti di finanziamento pubblico quali, ad esempio, Fondi Europei per la progettazione al fine della promozione e sviluppo del settore. Inoltre per quanto attiene l'artigianato l'O.L.M.A. opererà all'interno di EBNA che metterà a disposizione la sede operativa.

### COMMISSIONE NAZIONALE PARITETICA – CPN

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.>>.

### TUTELE CONTRATTUALI

All'Art. 3, aggiungere:

<<Le parti si impegnano ad attivare la positiva esperienza degli Enti Bilaterali Regionali affinché venga estesa alle regioni ove questi ancora non sono stati costituiti.

Le parti si incontreranno entro sei mesi dalla firma del presente CCNL per una verifica di quanto fatto e ad attivarsi conseguentemente per la realizzazione di quanto previsto.>>.

### **7. Integrazione per malattia/infortunio**

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 artigiane del settore, laddove possibile anche attraverso l'assistenza di idonee forme di copertura assicurativa, anche privata.

### **8. Malattia Apprendisti**

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.

## **9. REGOLAMENTAZIONE APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**

### *Premessa*

Premesso che nell'ambito della riforma dei contratti a contenuto formativo il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 ha introdotto una nuova disciplina di legge dell'apprendistato, prevedendo le seguenti *tre diverse tipologie* dello stesso, differenziate in relazione agli obiettivi formativi perseguiti:

- a) apprendistato per l'espletamento del diritto – dovere di istruzione e formazione;
- b) apprendistato professionalizzante;
- c) apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione;

considerato che, allo stato, non è ancora pienamente operativa la disciplina legislativa dell'apprendistato per il diritto-dovere, strettamente connessa alla riforma dei cicli scolastici, le parti contraenti con il presente accordo danno concreta attuazione all'apprendistato professionalizzante al fine di rendere immediatamente applicabile tale istituto in tutte le regioni e province italiane, anche prive di specifica regolamentazione.

### *Art. 1 Norme generali*

L'apprendistato professionalizzante è uno speciale rapporto di lavoro a causa mista finalizzato al conseguimento di una qualificazione superiore rispetto al patrimonio professionale iniziale attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base trasversali e tecnico professionalizzanti.

La disciplina dell'apprendistato professionalizzante è regolata dalle vigenti norme legislative, dalle disposizioni del presente CCNL e da eventuali disposizioni stabilite da accordi e contratti regionali.

### *Art 2 Età di assunzione*

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

L'assunzione potrà essere effettuata fino al compimento del trentesimo anno di età (ovvero fino a 29 anni e 364 giorni).

### *Art 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 qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, la retribuzione e ogni altra indicazione contrattuale utile. Al contratto dovrà essere allegato come parte integrante dello stesso il piano formativo. Il contratto di apprendistato può essere instaurato per i profili di tutti i lavoratori dalla categoria As alla categoria E e per le relative mansioni.

### *Art 4 Periodo di prova*

Può essere convenuto un periodo di prova, da indicare nella lettera di assunzione, non superiore ai 2 mesi.

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.

*Art. 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 dei due periodi non sia superiore ai 12 mesi. Analogamente sarà computato per intero il periodo di apprendistato eventualmente svolto nell'ambito del diritto-dovere di formazione, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.

Per ottenere il riconoscimento di detti cumuli di apprendistato, l'apprendista deve documentare all'atto dell'assunzione i periodi già compiuti.

Le ore di formazione saranno proporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.

*Art. 6 – Durata dell'apprendistato professionalizzante*

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

- 1° Gruppo (categorie As, A e B)

durata: 6 anni

-2° Gruppo (categorie Cs, C e D)

durata: 5 anni

- 3° Gruppo (categoria E)

durata: 2 anni e 6 mesi

**Art. 7 –Retribuzione**

Il trattamento economico durante l'apprendistato è determinato dall'applicazione delle percentuali riportate di seguito sulla retribuzione contrattuale (minimi, ex contingenza ed EDR) del livello di inquadramento finale di uscita del contratto.

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.

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

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, viene ridotta di sei mesi la durata di cui alla tabella precedente.

**Art 8 - Piano formativo individuale**

Il piano formativo individuale definisce il percorso formativo del lavoratore in coerenza con il profilo formativo relativo alla qualificazione da raggiungere e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso. Esso inoltre indica i contenuti e le modalità di erogazione della formazione nonché il nome del tutor nell'ambito del contratto di apprendistato.

Il piano formativo individuale potrà essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'impresa anche su istanza del tutor.

**Art 9 Formazione dell'apprendista**

Per formazione formale si intende il processo formativo, strutturato e certificabile, secondo la normativa vigente volto all'acquisizione di conoscenze/competenze di base e tecnico professionali.

Le parti, in via esemplificativa, individuano la seguente articolazione della formazione formale:

- 1) tematiche di base di tipo trasversale articolate in quattro aree di contenuto competenze relazionali; organizzazione ed economia, disciplina del rapporto di lavoro, sicurezza del lavoro, (almeno 8 ore di formazione dedicate alla sicurezza devono essere erogate nella prima parte del contratto di apprendistato ed in ogni caso entro il primo anno del contratto stesso)

- 2) tematiche collegate alla realtà aziendale /professionale in relazione alla qualificazione da raggiungere: conoscenza dell'organizzazione del lavoro in impresa; conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità; conoscenza ed utilizzo delle tematiche e dei metodi di lavoro; conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale; conoscenza delle innovazioni di prodotto, di processo e di contesto.

Le ore di formazione formale sono 120 l'anno di cui di regola una parte relativa alle tematiche di base di tipo trasversale ed una parte per tematiche collegate alla realtà aziendale/professionale

La formazione formale potrà essere erogata in tutto od in parte all'interno dell'azienda, ove questa disponga di capacità formativa come più avanti specificato. Detta formazione potrà essere altresì erogata utilizzando modalità quali: affiancamento *on the job*, aula, *e-learning*, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, *action learning*, visite aziendali.

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

Le competenze acquisite durante il periodo di apprendistato saranno registrate sul libretto formativo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

#### *Art. 10 - Capacità formativa dell'impresa*

Ai fini dell'erogazione della formazione formale, la capacità formativa interna è la capacità dell'azienda stessa di erogare interventi formativi e deriva dalla:

- disponibilità di locali idonei attrezzati in funzione della formazione da erogare;
- presenza di tutor o di lavoratori, con esperienza o titolo di studio adeguati, in grado di trasferire competenze.

Ha altresì capacità formativa l'impresa che svolga interventi formativi avvalendosi anche di strutture formative esterne.

#### *Art. 11 – Tutor*

Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor. Le competenze e le funzioni del tutor aziendale sono quelle previste dal DM 28 febbraio 2000 e dalle regolamentazioni regionali. Il tutor potrà essere anche il titolare dell'impresa, un socio od un familiare coadiuvante nelle imprese che occupano meno di 15 dipendenti e nelle imprese artigiane.

#### *Art 12 – Attribuzione della qualifica*

Al termine del periodo di apprendistato all'apprendista è attribuita la qualifica professionale e la categoria per la quale ha effettuato l'apprendistato medesimo, salvo quanto disposto dalle vigenti norme di legge in merito alla possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto di lavoro con preavviso ai sensi dell'art.2118 cod civ.

Al lavoratore che venga mantenuto in servizio, il periodo di apprendistato verrà computato nell'anzianità di servizio, oltre che ai fini degli istituti previsti dalla legge, anche da quelli introdotti e disciplinati dal presente CCNL, ad esclusione degli aumenti periodici di anzianità.

#### Art 13 – Profili Formativi apprendistato

Ai sensi della legge 80/2005, ferma restando la competenza regionale in materia da realizzarsi previa intesa con le organizzazioni datoriali e sindacali firmatarie del presente CCNL, i profili formativi per l'apprendistato professionalizzante sono riportati nell'apposita sezione del presente verbale di accordo.

#### *Decorrenza*

La presente disciplina decorre dal 16 ottobre 2007 e si applica ai rapporti di lavoro instaurati da quella data.

#### *Norma transitoria*

Gli apprendisti assunti prima del 16/10/2007 continueranno a seguire la disciplina prevista dal CCNL15/12/97.

Le medesime regole si applicano altresì agli apprendisti minori di età compresa fino a 18 anni fino alla data di entrata in vigore della disciplina di cui all'48 del D. Lgs. 276/03.

#### *Norme finali*

Le Parti, in caso di modifica legislativa, si impegnano ad incontrarsi prontamente per eventuali adeguamenti alla presente normativa.

Le parti si incontreranno entro il 31/12/2008 per disciplinare l'apprendistato per alta formazione.

Le parti si incontreranno per disciplinare l'apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione a seguito della emanazione e piena operatività della relativa norma di attuazione.

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

In caso di dimissioni del lavoratore prima della scadenza del periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva di cui all'art. 61 del presente contratto.

**10. Classificazione****Art. 18 Classificazione**

I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria composta da 8 livelli professionali.

L'inquadramento dei lavoratori nei vari livelli professionali, previsti dal presente articolo, avviene sulla base di declaratorie generali, che differenziano qualitativamente i livelli, e di esemplificazioni non esaustive fornite dai profili professionali. I requisiti fondamentali derivanti dalle declaratorie e dai contenuti professionali, specificati nei profili e relative esemplificazioni consentono, per analogia, di inquadrare le figure professionali non indicate nel testo, il tutto con la sola eccezione della categoria C super.

La classificazione unica di cui sopra, mentre determina comuni livelli di retribuzione minima contrattuale, non modifica per il resto l'attribuzione ai singoli lavoratori dei trattamenti di carattere normativo ed economico (come ad esempio il t.f.r., gli adempimenti assicurativi, i trattamenti per sospensione e riduzione di lavoro, ecc.), che continuano ad essere distintamente previsti per gli impiegati e gli operai dalle disposizioni di legge, di accordo interconfederale e di contrattazione collettiva e che si intendono riconfermati quando non siano stati esplicitamente modificati con il presente contratto.

Categorie professionali	
Categoria A super - quadri	
Categoria A	- ex impiegati 1 <sup>a</sup> categoria
Categoria B	- ex impiegati 2 <sup>a</sup> categoria
	ex operaio specializzato provetto
Categoria C super	specifici tre profili della categoria C
Categoria C	- ex impiegato 3 <sup>a</sup> categoria
	ex operaio specializzato
Categoria D	- ex impiegato di 4 <sup>a</sup> categoria
	ex operaio qualificato
Categoria E	- ex operaio di 3 <sup>a</sup> categoria
Categoria F	Lavoratori privi di esperienza al loro primo inserimento nei settori oggetto del campo di applicazione del ccnl

I livelli indicati nelle tabelle sono ragguagliati a mese (174 ore). ( Questa precisione andrà posizionata nella pagina della tabella salariale )

**Categoria "A super" - Quadri****Declaratoria**

Appartengono a questa categoria con qualifica di Quadro:

- i lavoratori che, avendo svolto un percorso di apprendistato o avendo acquisito comunque una specifica preparazione tecnico-pratica e particolari capacità ed abilità attraverso scuole o istituti professionali o mediante corsi di istruzione equivalente o provenendo da categoria inferiore, svolgono funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza e responsabilità complessiva ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa.

**Profili**

- Lavoratori con elevata capacità gestionale che operando nei limiti delle strategie generali dell'impresa ne coordinano, organizzano e sviluppano gli obiettivi attraverso attività di elevata specializzazione, di rilevante importanza e responsabilità operando anche nella ricerca e progettazione ai fini dello sviluppo dell'impresa.

### Categoria "A"

#### *Declaratoria*

Appartengono a questa categoria:

gli impiegati con funzioni direttive ai quali il titolare, riconoscendo la loro preparazione professionale acquisita sia attraverso una alta formazione professionale o una lunga esperienza nel settore, assegna lo sviluppo di programmi e progetti nel campo dell'innovazione di prodotto o processo, ovvero nella promozione e vendita dei prodotti, ovvero conferisce anche deleghe parziali nell'ambito della gestione amministrativa ..

### Categoria "B"

#### *Declaratoria*

appartengono a questa categoria:

- gli operai specializzati provetti ,che avendo svolto un percorso di apprendistato o avendo acquisito comunque una specifica preparazione tecnico-pratica e particolari capacità ed abilità attraverso scuole o istituti professionali o mediante corsi di istruzione equivalente o provenendo da categoria inferiore, eseguono con maggiore autonomia lavorazioni manuali e/o su macchina di costruzione e/o riparazione e/o manutenzione e/o modifica e/o installazioni ad alto contenuto tecnico professionale coadiuvando, se richiesto, addetti di livello inferiore dotata di approfondita capacità di interpretazione del disegno tecnico; tali lavoratori sono in grado di effettuare e valutare gli esiti dei collaudi ove necessari .
- gli impiegati che , avendo svolto un percorso di apprendistato o avendo acquisito comunque una specifica preparazione tecnico-pratica e particolari capacità ed abilità attraverso scuole o istituti professionali o mediante corsi di istruzione equivalente o provenendo da categoria inferiore, svolgono mansioni di concetto che comportano iniziative ed autonomia operative nell'ambito delle direttive ricevute, mansione per le quali si richiede una particolare e specifica conoscenza o adeguata pratica ed esperienza nel campo tecnico/progettuale/del design o amministrativo o commerciale e di vendita , comunque acquisite e che coordinano se richiesto l'attività di impiegati di livello inferiore ;

Profilo :

- se operaio è in grado di provvedere all'attrezzamento di tutte le macchine inserite nel ciclo di lavorazione interno al laboratorio, falegnameria, segheria, tappezzeria, sia per la esecuzione diretta di qualsiasi particolare sia in ausilio di personale ad esso affidato come collaboratore o da esso coordinato, ovvero operaio che grazie alla esperienza maturata nel campo della costruzione o del montaggio di mobili, infissi e serramenti, tappezzerie, carpenterie interne ed esterne, arredi per barche o natanti da diporto, sviluppa e coordina attività che richiedono elevata precisione nella esecuzione a banco, nella finitura in cantiere.
- se impiegato è in grado di provvedere nell'ambito delle attività tecniche proprie della specializzazione alla elaborazione dello sviluppo delle attività (programmi software, cicli di lavorazione, preventivi ecc.) ovvero gestione delle attività amministrative o commerciali interfacciandosi anche con enti esterni in autonomia nell'ambito delle direttive ricevute dal titolare.

Esemplificazioni non esaustive del profilo

- modellisti, intagliatori, liutai, ebanisti, restauratori,costruttori e riparatori di barche, doratori, laccatori, decoratori , progettisti , tecnici dell'essicazione ,
- maestro d'ascia e carpentiere navale calafato

- Lavoratori che sanno fare la selezione dei tronchi tra le varie specie legnose sapendo la provenienza, la densità , la tessitura/fibratura , il colore del durame , i principali possibili impieghi degli stessi ;

- Lavoratori che sanno gestire l'intero ciclo della trasformazione in segato , semilavorati e in tavolame
- Falegnami che abbiano le capacità di tracciare e costruire infissi, arredi fissi e su misura, anche sagomati aventi caratteristiche particolari ; che sappiano coordinare altri lavoratori e trasmettere loro le opportune conoscenze del mestiere
- Lavoratori che sappiano porre in opera arredamenti su misura di elevato pregio e difficoltà, coordinando, se del caso, altri lavoratori relazionandosi opportunamente con altre imprese presenti in cantiere
- Lavori di carpenteria interna ed esterna di particolare complessità, con finitura d'abbellimento, su costruzione in legno e muratura.
  
- Lavoratori che hanno la capacità di personalizzare e/o implementare e/o modificare e/o adeguare alle esigenze aziendali i programmi/software CAD/CAM per lavorazioni di particolari singoli e/o appartenenti a famiglie di pezzi anche in funzione di specifiche variabili

### **CATEGORIA C SUPER**

#### *Declaratoria e profili esaustivi*

I lavoratori, che avendo svolto un percorso di apprendistato o avendo acquisito comunque una specifica preparazione tecnico-pratica e particolari capacità ed abilità attraverso scuole o istituti professionali o mediante corsi di istruzione equivalente o provenendo da categoria inferiore, che oltre a possedere nell'ambito della propria specializzazione le competenze previste nella categoria inferiore, svolgono con adeguata autonomia nell'ambito di indicazioni impartite :

1. la realizzazione di particolari complessi su macchine a controllo numerico anche per il tramite di terminali, tastiere e monitor TFT , consolle portatili, ecc affiancando se del caso altri addetti di livello inferiore e interpretando ove occorra schizzi e disegni tecnici ; figura operaia .
2. l'installazione di serramenti, infissi , elementi di arredo, altre strutture lignee ( tetti, scale, solai, pavimenti ecc. ) in esecuzione del disegno tecnico e delle altre indicazioni operative e di struttura impartite coordinando altro personale – capo squadra posa in opera – figura operaia ;
3. il coordinamento di gruppi di amministrativi / tecnici / progettisti / venditori che, partecipando direttamente alle singole fasi lavorative, impartiscono le necessarie istruzioni nell'ambito delle disposizioni ricevute – capo ufficio tecnico / amministrativo / commerciale - ; figura impiegatizia .

#### *Nota a verbale*

*Le parti dichiarano che tale categoria è costituita esclusivamente dai lavoratori aventi le caratteristiche dei tre profili sopra descritti e che quindi gli stessi sono da ritenersi esaustivi della declaratoria della categoria C Super sino a diversa intesa espansiva delle parti firmatarie .*

#### *Nota Transitoria*

*In considerazione della introduzione della nuova categoria C Super le parti concordano che l'eventuale riconoscimento della suddetta categoria ai lavoratori già in forza alla data di sottoscrizione del presente CCNL, dovrà essere realizzato entro il 31/03/08.*

### Categoria "C"

#### *Declaratoria:*

- gli operai specializzati che, avendo svolto un percorso di apprendistato o avendo acquisito comunque una specifica preparazione tecnico-pratica e particolari capacità ed abilità attraverso scuole o istituti professionali o mediante corsi di istruzione equivalente o provenendo da categoria inferiore , svolgono in autonomia, con la necessaria conoscenza dei mezzi di lavoro e dei materiali inerenti alla propria specializzazione, le lavorazioni di finitura, di montaggio, costruzione o altre attività loro assegnate;
- gli operai specializzati che, avendo svolto un percorso di apprendistato o provenendo da categoria inferiore, hanno conseguito abilità e competenze professionali tali da essere in grado di operare in autonomia su una o più macchine provvedendo alla messa a punto ed all'attrezzaggio delle stesse interpretando, ove occorra, schemi e/o disegni tecnici e/o programmi informatici
- gli autisti in possesso della patente C che, avendo svolto un percorso di apprendistato o avendo acquisito

*comunque una specifica preparazione tecnico-pratica e particolari capacità ed abilità attraverso scuole o istituti professionali o mediante corsi di istruzione equivalente o provenendo da categoria inferiore, oltre le consegne e il ritiro delle merci eseguono direttamente o in collaborazione con il personale apposito le operazioni di carico e scarico delle merci e che svolgono la manutenzione ordinaria dell'automezzo nonché il rifornimento e la pulizia dello stesso e che sanno accertare la regolarità delle attività amministrative collegate e connesse ai documenti di trasporto*

- *gli impiegati di concetto che avendo svolto con profitto scuole di formazione professionale o un percorso di apprendistato o provenendo da categoria inferiore svolgono la loro attività nell'ambito delle mansioni assegnate nel campo tecnico e/o amministrativo e/o commerciale.*

#### Profilo

Al lavoratore che svolge la propria attività nell'ambito di una delle diverse specializzazioni necessarie allo sviluppo del processo produttivo, organizzativo, tecnico, amministrativo o commerciale :

- se operaio viene richiesto di riconoscere la materia prima, le attrezzature da utilizzare e il procedimento per il loro corretto utilizzo, conducendo di volta in volta una macchina o eseguendo a banco assemblaggi di componenti o finiture di particolari complessi con l'ausilio anche di macchine ad alto contenuto tecnologico ; attrezzature per le quali l'operatore è in grado di provvedere autonomamente nella loro regolazione ; che è in grado di eseguire il montaggio e/o costruzione di interi componenti di arredamento/infissi eseguendo gli opportuni aggiustamenti.
- se impiegati viene richiesto di eseguire autonomamente le ricorrenti pratiche proprie della mansione assegnata che potrà essere o in campo amministrativo o tecnico o commerciale o logistico provvedendo di persona alla corretta gestione degli archivi o magazzini segnalando ai superiori eventuali anomalie e/o problematiche riscontrate.

Esemplificazioni non esaustive del profilo :

- Lavoratori che eseguono qualsiasi lucidatura o laccatura o verniciatura o smaltatura o doratura di fino, coloriscono od accompagnano il legno nelle varie essenze ed all'occorrenza compongono tinte, lacche ecc... sia per sé che per i lavoratori delle categorie inferiori.

- Saper svolgere con perizia e saper sviluppare, tagliare e preparare il lavoro di drappeggio e eseguire lavori di imbottitura.

- Elevata conoscenza dei materiali che comportano operazioni di collaudo e ripartizione/cernita dei materiali stessi, in funzione delle loro caratteristiche: tronchi, compensati o pannelli truciolari o fibrolegnosi o tranciati.

- Conoscenza della qualità della materia prima sughero per eseguire con perizia la classificazione dei suoi vari usi per turaccioli, per prodotti artistici, ecc.

- Messa in opera completa, con particolare difficoltà, di infissi o parquet/altri pavimenti in legno e che sappiano eseguire ove occorra i necessari adattamenti e aggiustamenti da presentare il lavoro finito.

- Lavoro di carpenteria interna ed esterna con finitura di abbellimento su costruzioni in legno ed in muratura.

- lavoratore capace di eseguire con autonomia ~~ne~~ la costruzione di tutte le parti di legno in una barca, battello o natante in genere;

- Lavorazioni e taglio del giunco di particolari dimensioni (superiore 20 mm).

- *Lavoratori che eseguono operazioni su macchine a controllo numerico anche per il tramite di terminali, tastiere e monitor TFT , consolle portatili*

- *Lavoratori che eseguono la realizzazione complessa di pallet , basamenti per container e camion ,casse orizzontali e verticali, gabbie orizzontali e verticali , casse pieghevoli ,imballi da magazzino anche con utilizzo di strumenti di chiusura quali graffatrici e macchine per punti*

- *Magazziniere che , con adeguata autonomia nell'ambito di indicazioni impartite e con capacità di coordinamento con il resto del personale , verifica la correttezza dei documenti di trasporto e la rispondenza con gli ordini anche con l'ausilio di lettori ottici, verifica le giacenze dei materiali presenti in magazzino e propone l'esecuzione di ordini dei prodotti mancanti , compila la documentazione amministrativa, fiscale e doganale che concerne la gestione contabile del magazzino, sa usare pacchetti software specificatamente creati per le operazioni di movimentazione e stoccaggio dei prodotti, sa usare macchinari per lo spostamento delle merci.*

- *Lavoratori che hanno la capacità di consultare e/o utilizzare programmi/software CAD/CAM*

*per lavorazioni di particolari singoli e/o appartenenti a famiglie di pezzi anche in funzione di specifiche variabili*

Categoria "D"

*Declaratoria*

*appartengono a questa categoria e livello retributivo:*

- *gli impiegati con mansioni esecutive che richiedono specifiche conoscenze acquisite presso scuole professionali o mediante istruzioni equivalenti o con percorsi di apprendistato, e che sulla base di conoscenze del processo organizzativo e gestionale della propria mansione, operano nel settore amministrativo e/o commerciale e/o tecnico anche in affiancamento ad altri lavoratori*
- *gli operai che svolgono con perizia mansioni esecutive per le quali risultano in possesso di specifiche capacità tecnico – pratiche acquisite o con adeguato tirocinio in azienda o con preparazione conseguita in scuole professionali o corsi di istruzione equivalente o mediante percorsi di apprendistato, sanno eseguire con perizia diverse mansioni esecutive nell'ambito del processo produttivo e/o anche in affiancamento ad altri lavoratori ;*
- *autisti in possesso della patente C che, con adeguato tirocinio in azienda o con preparazione conseguita in scuole professionali o corsi di istruzione equivalente o mediante percorsi di apprendistato, effettuano consegne e ritiro delle merci e che svolgono la manutenzione ordinaria dell'automezzo nonché il rifornimento e la pulizia dello stesso*

Profilo

Sulla base delle indicazioni tecniche impartite:

- all'operaio è richiesto, anche in applicazione del designo tecnico, di eseguire lavorazioni a macchina o a banco tecnologicamente omogenee, in una o più fasi del ciclo, riconoscendo la materia prima da utilizzare, le attrezzature e le caratteristiche elementari degli impianti;
- all'impiegato è richiesto di eseguire semplici pratiche in campo amministrativo e/o commerciale e/o tecnico che richiedono anche l'ausilio di strumenti informatici ed elettronici e l'eventuale gestione delle stesse in dialogo con i servizi per l'impresa offerti dalle associazioni di categoria, consulenti del lavoro, commercialisti, banche, uffici postali, altri enti .

Esemplificazioni non esaustive del profilo :

- Montaggio di mobili e/o infissi, le cui parti richiedono aggiustamenti o adattamenti semplici e di finitura.
- Montatori che effettuino la messa in opera completa di mobili, infissi, avvolgibili o parquet/pavimenti in legno in genere e che sappiano eseguire ove occorra, i necessari e semplici adattamenti richiesti dalle caratteristiche ambientali della sede della posa in opera .
- Conduzione di carrelli elevatori , montacarichi , gru o semoventi in genere.
- Lavorazioni semplici di imbottitura di sedie, divani, poltrone, materassi, rivestimenti di mobili in genere, confezione e posa in opera di tendaggi.
- Operazioni esecutive nella costruzione di tutte le parti in legno di barche, battelli o natanti in genere tra le quali anche il taglio ,sagomatura e curvatura del fasciame e degli elementi strutturali di imbarcazioni da diporto e/o barche a vela e/o motoscafi
- Lavori di riparazione e manutenzione semplice.
- Lavori di carteggiatura, doratura, laccatura, verniciatura e lucidatura semplici e ad immersione.
- Taglio e montaggio di cornici con l'utilizzo di materiali già predisposti
- Lavoratori che eseguono la semplice realizzazione di pallet , basamenti per container e camion ,casse orizzontali e verticali, gabbie orizzontali e verticali , casse pieghevoli ,imballi da magazzino anche con utilizzo di strumenti di chiusura quali graffatrici e macchine per punti
- Lavoratori che eseguono operazioni semplici di imballaggio , stoccaggio, confezionamento, etichettatura di prodotti finiti anche con macchinari automatici come avvolgitrici ,fasciapallets, rulliere , reggitrici ,etichettatrici , fascettatrici.

Categoria " E "

**Declaratoria**

*Appartengono a questa categoria e livello retributivo:*

- *gli impiegati che, con adeguato tirocinio in azienda o con preparazione conseguita in scuole professionali o corsi di istruzione equivalente o mediante percorsi di apprendistato, svolgono mansioni esecutive quali ad esempio archiviazione e compilazione di documentazioni in campo amministrativo o gestionale, che richiedono generiche conoscenze professionali acquisite anche con l'eventuale partecipazione a corsi di addestramento, ovvero che operano in ausilio ad impiegati anche di livello superiore;*
- *gli operai che, con adeguato tirocinio in azienda o con preparazione conseguita in scuole professionali o corsi di istruzione equivalente o mediante percorsi di apprendistato, svolgono mansioni esecutive per le quali sono richieste generiche capacità tecnico-pratiche, nel campo delle lavorazioni a macchina o a banco, oppure del montaggio o dell'imballaggio e stivaggio del prodotto anche in ausilio ad altri lavoratori*

**Profilo**

Sulla base delle semplici indicazioni tecniche ricevute , al lavoratore è richiesto di saper riconoscere i particolari ed il procedimento per eseguire l'attività assegnata in una specifica fase dell'attività aziendale che potrà essere nell'ambito della produzione,assemblaggio,installazione presso i clienti o dei servizi.

Esemplificazioni non esaustive del profilo :

- *assemblatore di componenti (antine, cassette ed altre parti principali);*
- *assemblatore di semplici prodotti di arredamento o dell'infisso o parti di essi,*
- *lavoratore che a pezzi finiti esegue lievi aggiustamenti od adattamenti ;*
- *lavoratore che esegue semplici imballaggi.*

Categoria " F "

*Declaratoria*

*Appartengono a questa categoria e livello retributivo:*

*gli operai comuni dotati di normali capacità pratiche che svolgono elementari mansioni manuali a banco o su macchina già attrezzata per le quali non è richiesta alcuna preparazione , che lavorano anche in ausilio ad altri lavoratori e che non hanno mai avuto alcuna esperienza come lavoratore dipendente nei settori oggetto del campo di applicazione del presente contratto collettivo nazionale .*

*Tali lavoratori permarranno in tale categoria per un periodo massimo di 12 mesi di calendario dalla data di assunzione, decorsi i quali saranno automaticamente inquadrati nella categoria E.*

*Tale automatismo nel passaggio di categoria avrà efficacia anche nei confronti degli assunti a tempo determinato .*

**Articolato da inserire in apposita, nuova sezione dedicata al mercato del lavoro / azioni positive per i lavoratori stranieri, come norma premiale:**

“I lavoratori stranieri che dopo l’assunzione nella categoria “F” si iscrivono a corsi di lingua italiana ( da tenersi fuori dal normale orario di lavoro ) , presso scuole pubbliche o private e/o presso società di formazione espressione dalle parti firmatarie del presente ccnl ,una volta ottenuto e depositato in copia al datore di lavoro il relativo attestato finale di frequenza permarranno in tale categoria per un periodo massimo di 6 mesi di calendario dalla data di assunzione; laddove i 6 mesi siano già trascorsi alla data della consegna dell’attestato di cui prima il passaggio automatico nella categoria “E” avverrà con decorrenza dal mese successivo a quello in cui è avvenuta la consegna della copia dell’attestato. Lo stesso trattamento si applica ai lavoratori italiani che imparino, con le stesse modalità di cui sopra, una lingua straniera.”

**Articolato da inserire nell’art. 13 – parte comune “Assunzione”:**

Al posto di “libretto di lavoro” (soppresso per legge) sostituire “in attesa della piena attuazione del libretto formativo del cittadino (art.2 D.lgs.276/2003), solo laddove richiesto dal datore di lavoro, l’apposita dichiarazione redatta dal Centro dell’Impiego competente in merito alla sua precedente storia lavorativa come lavoratore dipendente.”.

## **11. Sfera di applicazione**

Il presente contratto di lavoro vale in tutto il territorio nazionale per gli addetti del comparto artigiano come definito dalla legge n. 443/1985 e successive modifiche (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

Il presente ccnl si applica nei sottoindicati mestieri e/o servizi in cui si usa o si rinvia all'uso della materia prima legno e dei suoi derivati , o gli agglomerati di legno con leganti vari (cemento, magnesite, resine, etc.):

- bigonciai, bottai, mastellai, tinai;
- carpentieri;
- carradori, fabbricanti di carrozzerie, carri e carrozze;
- cassai e cassetta, imballaggi e cesti in legno, ghiacciaie, cestai, cestinai e stuolai, pallets e contenitori;
- corniciai;
- costruttori di barche e battelli, carpentieri navali, calafati e modellisti navali;
- doratori di oggetti in legno e decoratori di fiori;
- ebanisti, mobiliari e stipettai, falegnami,
- aziende di progettazione e/o di design di elementi di arredamento ligneo :
  - o per interni ed esterni ad uso abitativo, commerciale, industriale ;
  - o per la nautica anche da diporto
  - o arredo urbano
  - o per i giardini, parchi giochi, piscine,
  - o 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 :
  - o mobili imbottiti in genere, aziende della filiera dell'imbottito.
  - o mobili e elementi di arredo vari,
  - o mobili e articoli vari di arredamento in giunco e in vimini ,
  - o mobili e accessori per la nautica ;
  - o mobili e accessori per veicoli ricreazionali e per veicoli in genere;
  - o 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.

Rientrano nella sfera di applicazione del presente contratto le imprese artigiane ai sensi della L. n. 443/1985 del settore boschivo, escluse quelle inquadrato nel settore agricolo.

## **12. PROFILI PROFESSIONALI APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE** **CCNL LEGNO ARREDAMENTO ARTIGIANO**

Profilo: **Operatore del legno e dell'arredamento** (in grado di realizzare sulla base di disegni tecnici o modelli, manufatti lignei in pezzi singoli o in serie, allestendo e utilizzando gli attrezzi o i macchinari più idonei)

### **1. Comparto : REALIZZAZIONE E POSA IN OPERA DI INFISSI E SERRAMENTI IN GENERE**

MANSIONI:

- Costruttore di infissi e serramenti o parti di essi
- Posatore in opera di infissi e serramenti

### **2. Comparto: ARREDAMENTO LEGNO E RELATIVA COMPONENTISTICA IN SERIE O SU MISURA**

Mansioni:

- Addetto alla selezione e trattamento del legno, taglio dei materiali
- Addetto alla lavorazione dei materiali con macchine attrezzate o attrezzi
- Operatore addetto all'assemblaggio- incollaggio di componenti lavorati tramite colle e prodotti chimici con l'ausilio di macchine e attrezzature
- Finitore di superfici lavorate tramite stucchi, cartature, coloriture, verniciature, laccature, lucidature, dorature ecc. con l'utilizzo di impianti automatici e non
- Assemblatore di componenti per la realizzazione di mobili su misura
- Addetto al taglio e foratura piallatura e levigatura delle superfici
- Addetto al montaggio e adattamento e posa di arredamenti per interni

### **3. Comparto: IMBALLAGGI**

Mansioni:

- Addetto alla selezione e trattamento dei materiali, taglio dei materiali
- Addetto alla lavorazione dei materiali con macchine e o attrezzature
- Addetto alla costruzione di pallets e altri imballaggi in genere multirotazone o a perdere
- Addetto all'assemblaggio del prodotto e trattamento finale

### **4. Comparto: ARREDAMENTO MOBILI IMBOTTITI**

Mansioni:

- Addetto alla selezione e trattamento dei materiali lignei e taglio dei materiali
- Addetto assemblaggio-incollaggio dei componenti relativi alla struttura
- Addetto alla selezione e taglio dei materiali di imbottitura e rivestimento
- Addetto al taglio e cucitura dei rivestimenti
- Addetto al montaggio parti e finitura

**COMPETENZE TRASVERSALI E/O SPECIFICHE AI 4 COMPARTI**

- Adattamento estetico funzionale del prodotto ligneo e/o degli eventuali rivestimenti
- Analisi selettiva dei materiali , conoscenza caratteristiche, modalità di utilizzo ed aspetti ecologici delle materie prime (gommapiuma, stoffa, pelli e sostanze chimiche)
- Approfondimento della normativa sulla sicurezza specifica del proprio ruolo e mansioni in azienda
- Approntamento macchinari ed utensili del legno e/o dei rivestimenti
- Comunicare e sapersi coordinare con i compagni di lavoro per l'esatta esecuzione dei lavori
- conoscenza delle comuni tipologie di verniciatura
- conoscere gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)
- Conoscere i linguaggi base di programmazione utilizzati per il funzionamento delle macchine
- Conoscere le tecniche di lavorazione del legno per la costruzione di infissi e serramenti : taglio, sezionatura, piallatura, fresatura, modellazione
- La certificazione fitosanitaria e le tecniche di essiccazione
- Leggere il disegno tecnico in modo da individuare i materiali, le forme e gli incastri dell'elemento tecnico da eseguire
- Leggere, comprendere e comunicare ad altri lavoratori istruzioni tecniche sui lavori, sui materiali, sulle attrezzature, sui macchinari, rapportandosi con essi per esatta esecuzione dei lavori
- Organizzazione e pulizia del proprio posto di lavoro
- Realizzare un elemento costruttivo partendo dalla lettura di un elaborato grafico sapendo reperire nel disegno tecnico fornito le indicazioni per il tracciamento
- Saper eseguire le finiture ( cerniere , trattamenti anticorrosione , guarnizione perimetrale di tenuta all'aria , all'acqua, agli sbalzi termici e alle sollecitazioni meccaniche ) e le posa dei vetri
- Saper rivestire le superfici piane e curve in legno con laminati plastici, impiallacciatura, assemblaggio e montaggio
- Saper tracciare su legno, realizzare incastri ed unioni, stuccare, verniciare , a pennello, a spruzzo, sapere effettuare la finitura e lucidatura
- saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)
- Tecniche dell'imbottito: cinghiatura, fissaggio delle molle, incordatura a croce, a stella, perimetrale, fissaggio della tela con chiodi e legatura alle molle, finitura su telaio con punto verticale annodato e punto catenella, i borletti
- Tecniche della lavorazione di materiali lignei e/o dei rivestimenti
- verifica della qualità del manufatto in termini estetico/funzionali

**Profilo: Tecnico di Falegnameria o di Tappezzeria –Prototipista del legno o di mobili imbottiti** - in grado di realizzare prodotti manufatti lignei di arredo o manufatti imbottiti o barche su misura, a partire da uno schizzo o disegno tecnico di dettaglio dato, sino alla finitura del prodotto stesso e alla relativa posa in opera

**MANSIONI:**

- Prototipista
- Ebanista
- Falegname
- Falegname ebanista
- Falegname mobiliere
- Falegname carpentiere
- Laccatore di mobili
- Tecnico tappezziere
- Addetto alla costruzione/falegname di mobili e imbottiti su misura o complementi di arredamento, a banco o anche con l'ausilio di macchina complessa computerizzata.
- Lavoratore specializzato capace di costruire mobili e/o imbottiti su disegno , di costruire modelli e prototipi
- Lavoratore specializzato nella costruzione di barche e relativi componenti

**COMPETENZE:**

- Saper leggere e interpretare il disegno tecnico in modo da individuare i materiali, le forme e gli incastri dell'elemento tecnico da eseguire al fine di realizzare un elemento costruttivo
- selezione dei materiali e primi trattamenti
- conoscenza delle tecniche delle curvature a vapore ,della stagionatura artificiale, taglio, piallatura, squadratura, lavorazione di incastri, foratura, carteggiatura/levigatura
- conoscenza delle diverse tipologie e metodologie di verniciatura sia tradizionali che ecologiche sia a pennello che a spruzzo
- selezione e realizzazione delle finiture in relazione agli standard tecnici
- conoscenza della normativa vigente in materia di selezione e smaltimento dei rifiuti della lavorazione del legno, materiali e materie prime
- essere in grado di valutare la posa in opera del manufatto e di effettuare eventuali miglioramenti monitorandone le eventuali anomalie
- Conoscere il ruolo della propria area di lavoro all'interno del processo produttivo ed il ciclo lavorativo e sapersi rapportare sia con colleghi e superiori
- Rilievo delle misure ( calcolo del metraggio delle pareti e delle aperture , colonne ,camini ) e posa in opera presso il cliente la gestione e la tutela dello spazio d'installazione , la preparazione delle attrezzature necessarie
- Programmare la successione delle operazioni, sapendo redigere elenchi ordinati di materiali e attrezzature necessarie nonché predisporre utensili, attrezzi, attrezzature e macchinari, per eseguire in assoluta sicurezza ed a regola d'arte le operazioni (fasi) per la realizzazione di elementi e componenti in legno
- Approfondimento della normativa sulla sicurezza specifica del proprio ruolo e mansione in azienda

profilo: **Addetto all'Ufficio Tecnico** che con l'ausilio di sistemi computerizzati, sviluppa i disegni costruttivi con i relativi parametri di identificazione dei materiali, delle misure, tolleranze e trattamenti, ovvero **addetto al controllo dei materiali e delle lavorazioni** che con l'ausilio di strumentazioni di laboratorio è in grado di verificare che il prodotto sia conforme ai requisiti richiesti.

#### MANSIONI:

- operatori e disegnatori CAD/CAM
- addetto al controllo qualità, prove e normativa di settore

#### COMPETENZE

- Caratteristiche tecnologiche dei materiali
- Conoscenza delle tecnologie di lavorazione
- Leggere e interpretare la documentazione tecnica e le normative in vigore
- Conoscenza delle attrezzature per l'esercizio della propria mansione
- Saper applicare le conoscenze relative alle caratteristiche delle materie prime in funzione del loro utilizzo e della tipologia di lavorabilità
- Utilizzare strumenti e procedure per il controllo della qualità dei manufatti in base agli standard previsti dal progetto tecnico
- Elementi di disegno tecnico anche su supporto informatico: norme e tecniche di rappresentazione grafica degli spazi e degli oggetti, planimetrie, piante, sezioni, e prospetti
- Progettazione di manufatti utilizzando strumenti di disegno tecnico, quote e pendenze di piani di posa
- Basi di Informatica, uso del PC e WEB, software applicativi
- Normativa sulla sicurezza e prevenzione incendi e certificazione qualità-
- Lo stile dei mobili e la sua evoluzione storica

Profilo: **Addetto ai servizi logistici**, è in grado di catalogare, movimentare, stipare, avviare alla spedizione, sulla base del processo aziendale di identificazione dei materiali, particolari o prodotti finiti, avvalendosi di mezzi di locomozione appropriati, ovvero di sistemi informatici, alimentando i processi produttivi, predisponendo gli imballi e la relativa documentazione per la spedizione o consegna.

MANSIONI:

- imballatore
- carrellista
- magazziniere
- autista

COMPETENZE

- saper definire le varie fasi del magazzino, accettazione, semilavorati, commerciali, particolari finiti, prodotti finiti
- saper segnalare le esigenze di approvvigionamento in relazione al costo delle scorte, all'indice di rotazione, alla scorta di sicurezza
- Modalità di identificazione dei materiali
- Possedere una visione "sistemica" dell'attività in relazione ai vari soggetti della filiera con i quali ci si deve rapportare
- La gestione degli imballaggi
- Conoscere e saper gestire la documentazione di trasporto
- Elementi sulla normativa di sicurezza necessaria ad usare carrelli elevatori, ganci, scaffalature, immagazzinamento
- Approfondimento della normativa sulla sicurezza specifica del proprio ruolo e mansione in azienda

**profilo: Addetto all'amministrazione, al commerciale o ai servizi generali, è in grado, sulla base di precise indicazioni, di redigere la documentazione necessaria in campo amministrativo, commerciale e di gestione aziendale, sviluppando la corrispondenza necessaria, con enti, professionisti, interni ed esterni, nell'ambito della mansione svolta e provvedendo alla archiviazione della documentazione**

MANSIONI:

- segretaria/centralinista
- figure impiegate in genere
- contabile
- corrispondente commerciale
- addetto alla vendita

COMPETENZE

- la gestione del preventivo e l'assistenza pre e post vendita
- Sapersi rapportare sia con colleghi e superiori, sia con clienti e fornitori
- conoscenza dei programmi di gestione e delle tecnologie informatiche utilizzate
- conoscenza delle normative tecniche relative alla mansione
- conoscenza delle terminologie e dei principali vocaboli tecnici nella lingua straniera utilizzata
- conoscenza delle normative e tecniche di contabilità aziendale, elementi minimi di gestione del personale ( saper leggere una busta paga , conoscenza del ccnl e ccrl di categoria )
- conoscenza delle normative relative alla responsabilità del produttore ,fornitore e installatore, normativa privacy e antiriciclaggio , marcatura del prodotto
- conoscenza della normativa del settore artigiano (legge quadro, contrattualistica di settore ,opportunità e prestazioni enti bilaterali di settore )
- sapersi relazionare nella normale gestione con i servizi offerti da associazioni di categoria, consulenti del lavoro , commercialisti , professionisti in genere, operatori bancari e assicurativi

<b>Livello</b>	<b>Minimi in essere</b>
AS	1417,37
A	1337,08
B	1231,06
C	1191,40
Super	
C	1145,58
D	1085,34
E	1031,06
F	971,06

*In considerazione della introduzione della nuova categoria C Super le parti concordano che l'eventuale riconoscimento della suddetta categoria ai lavoratori già in forza alla data di sottoscrizione del presente CCNL, dovrà essere realizzato entro il 31/03/08.*

Le parti, in considerazione dell'introduzione di due nuove categorie (C super ed F) nella classificazione del personale concordano sulla necessità di provvedere ad una riparametrazione complessiva.

A tal fine viene istituita una apposita Commissione Tecnica Paritetica che terminerà i suoi lavori entro il 30/06/2008.

La suddetta Commissione avrà altresì il compito di esaminare le modalità di accesso ad eventuali strumenti bilaterali di Previdenza Sanitaria Integrativa.

### **13. Parte economica**

Visto l'Accordo Interconfederale del 17 marzo 2004 e l'intesa applicativa del 14 febbraio 2006 le parti hanno convenuto gli incrementi retributivi di cui alla tabella allegata, a partire dal 01/11/2007 e dal 01/05/2008 sulla base dei seguenti tassi di inflazione concordata convenzionalmente definiti nella seguente misura:

- 2005: 2%
- 2006: 2,1%
- 2007: 2,59%
- 2008: 2,7%

Ad integrale copertura del periodo dal 01/01/2005 al 31/10/2007, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente Accordo verrà corrisposto un importo forfetario una tantum pari ad Euro 400 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 tre rate pari a:

- € 200 saranno corrisposti con la retribuzione relativa al mese di febbraio 2008;
- € 100 verranno corrisposti con la retribuzione relativa al mese di settembre 2008;
- € 100 verranno corrisposti con la retribuzione relativa al mese di novembre 2008.

Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente Accordo saranno erogati a titolo di una tantum gli importi di cui sopra nella misura del 70% con le medesime decorrenze sopra stabilite.

Gli importi di una tantum saranno inoltre ridotti proporzionalmente per i casi di assenza facoltativa post-partum, part-time, sospensioni per mancanza 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 TFR.

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. In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese di novembre 2007

La detrazione dall'una tantum degli importi erogati verrà effettuata in occasione dell'erogazione della I tranche di una tantum.

**Retribuzioni:**

<b>Livello</b>	<b>Retribuzioni comprehensive di paga base, ex contingenza ed EDR (Euro) al 31/10/2007</b>	<b>Incrementi (Euro)</b>	<b>Retribuzioni comprehensive di paga base, ex contingenza ed EDR (Euro) al 1°/11/2007</b>	<b>Incrementi (Euro)</b>	<b>Retribuzioni comprehensive di paga base, ex contingenza ed EDR (Euro) al 1°/5/2008</b>
<b>AS</b>	1417,37	66,55	1483,92	66,55	1550,47
<b>A</b>	1337,08	62,78	1399,86	62,78	1462,64
<b>B</b>	1231,06	57,80	1288,86	57,80	1346,66
<b>C super</b>	1191,40	55,94	1247,34	55,94	1303,28
<b>C</b>	1145,58	53,78	1199,36	53,78	1253,14
<b>D</b>	1085,34	51,00	1136,34	51,00	1187,34
<b>E</b>	1031,06	48,41	1079,47	48,41	1127,88
<b>F</b>	971,06	45,59	1016,65	45,59	1062,24

**Allegato: TELELAVORO**

**Verbale di stipula**

Addì 9 giugno 2004

Tra

CONFINDUSTRIA, CONFARTIGIANATO, CONFESERCENTI, CNA, CONFAPI, CONFSERVIZI, ABI, AGCI, ANIA, APLA, CASARTIGIANI, CIA, CLAAI, COLDIRETTI, CONFAGRICOLTURA, CONFSCOOPERATIVE, CONFCOMMERCIO, CONFINTERIM, LEGACOOP, UNCI

e

CGIL, CISL, UIL

**[Testo dell'Accordo]**

visto l'Accordo-quadro europeo sul telelavoro stipulato a Bruxelles il 16 luglio 2002 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES e realizzato su base volontaria a seguito dell'invito rivolto alle parti sociali dalla Commissione delle Comunità europee - nell'ambito della seconda fase della consultazione relativa alla modernizzazione ed al miglioramento dei rapporti di lavoro - ad avviare negoziati in tema di telelavoro;

vista la dichiarazione attraverso la quale le parti stipulanti l'Accordo-quadro europeo sul telelavoro hanno annunciato che all'attuazione di tale Accordo negli Stati Membri, negli Stati appartenenti allo Spazio Economico Europeo nonché nei Paesi candidati, provvederanno le organizzazioni aderenti alle parti firmatarie conformemente alle prassi e alle procedure nazionali proprie delle parti sociali;

considerato che le parti in epigrafe ritengono che il telelavoro costituisce per le imprese una modalità di svolgimento della prestazione che consente di modernizzare l'organizzazione del lavoro e per i lavoratori una modalità di svolgimento della prestazione che permette di conciliare l'attività lavorativa con la vita sociale offrendo loro maggiore autonomia nell'assolvimento dei compiti loro affidati;

considerato che se si intende utilizzare al meglio le possibilità insite nella società dell'informazione, si deve incoraggiare tale nuova forma di organizzazione del lavoro in modo tale da coniugare flessibilità e sicurezza, migliorando la qualità del lavoro ed offrendo anche alle persone disabili più ampie opportunità sul mercato del lavoro;

considerato che l'Accordo europeo mira a stabilire un quadro generale a livello europeo;

le parti in epigrafe riconoscono che

1. il presente Accordo interconfederale costituisce attuazione, ex art. 139, paragrafo 2, del Trattato che istituisce la Comunità europea, dell'Accordo-quadro europeo sul telelavoro stipulato a Bruxelles il 16 luglio 2002 tra UNICE/UEAPME, CEEP e CES di cui si allega il testo nella traduzione in lingua italiana così come concordata fra le parti in epigrafe;

2. il telelavoro ricomprende una gamma di situazioni e di prassi ampia ed in rapida espansione. Per tale motivo le parti hanno individuato nell'Accordo una definizione del telelavoro che consente di considerare diverse forme di telelavoro svolte con regolarità;

3. l'Accordo, realizzato su base volontaria, mira a stabilire un quadro generale a livello nazionale al quale le organizzazioni aderenti alle parti in epigrafe daranno applicazione conformemente alle prassi e procedure usuali proprie delle stesse parti sociali;

4. l'applicazione dell'Accordo non deve costituire valido motivo per ridurre il livello generale di tutela garantito ai lavoratori dal campo di applicazione dell'Accordo medesimo. Peraltro,

nel procedere alla sua applicazione si eviterà di porre inutili oneri a carico delle piccole e medie imprese.

Tutto ciò premesso, le parti in epigrafe concordano:

## **Art. 1**

### **Definizione e campo di applicazione**

1 Il telelavoro costituisce una forma di organizzazione e/o di svolgimento del lavoro che si avvale delle tecnologie dell' informazione nell'ambito di un contratto o di un rapporto di lavoro, in cui l'attività lavorativa, che potrebbe anche essere svolta nei locali dell'impresa, viene regolarmente svolta al di fuori dei locali della stessa.

2. Il presente Accordo riguarda i telelavoratori. Il telelavoratore è colui che svolge telelavoro nel senso precedentemente definito.

## **Art 2**

### **Carattere volontario**

1. Il telelavoro consegue ad una scelta volontaria del datore di lavoro e del lavoratore interessati. Esso può essere inserito nella descrizione iniziale delle prestazioni del lavoratore ovvero scaturire da un successivo impegno assunto volontariamente.

2. In entrambi i casi il datore di lavoro provvede a fornire al telelavoratore le relative informazioni scritte, conformemente alla direttiva 91/533/CEE, ivi incluse le informazioni relative al contratto collettivo applicato ed alla descrizione della prestazione lavorativa. Le specificità del telelavoro richiedono di regola ulteriori informazioni scritte relative all'unità produttiva cui il telelavoratore è assegnato, il suo superiore diretto o le altre persone alle quali il telelavoratore può rivolgersi per questioni di natura professionale o personale, nonché le modalità cui fare riferimento.

3. Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale dell'attività lavorativa e qualora il datore di lavoro offra la possibilità di svolgere telelavoro, il lavoratore potrà accettare o respingere tale offerta.

4. Qualora il lavoratore esprimesse il desiderio di voler lavorare come telelavoratore, l'imprenditore può accettare o rifiutare la richiesta.

5. Il passaggio al telelavoro, considerato che implica unicamente l'adozione di una diversa modalità di svolgimento del lavoro, non incide, di per sé, sullo status del telelavoratore. Il rifiuto del lavoratore di optare per il telelavoro non costituisce, di per sé, motivo di risoluzione del rapporto di lavoro, né di modifica delle condizioni del rapporto di lavoro del lavoratore medesimo.

6. Qualora il telelavoro non sia ricompreso nella descrizione iniziale della prestazione lavorativa, la decisione di passare al telelavoro è reversibile per effetto di Accordo individuale e/o collettivo. La reversibilità può comportare il ritorno all'attività lavorativa nei locali del datore di lavoro su richiesta di quest'ultimo o del lavoratore.

## **Art. 3**

### **Condizioni di lavoro**

1. Per quanto attiene alle condizioni di lavoro, il telelavoratore fruisce dei medesimi diritti, garantiti dalla legislazione e dal contratto collettivo applicato, previsti per un lavoratore comparabile che svolge attività nei locali dell'impresa.

#### **Art. 4**

##### **Protezione dei dati**

1. Il datore di lavoro ha la responsabilità di adottare misure appropriate, in particolare per quel che riguarda il software, atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore per fini professionali.
2. Il datore di lavoro provvede ad informare il telelavoratore in ordine a tutte le norme di legge e regole aziendali applicabili relative alla protezione dei dati.
3. Il telelavoratore è responsabile del rispetto di tali norme e regole.
4. Il datore di lavoro provvede ad informare il lavoratore, in particolare, in merito ad ogni eventuale restrizione riguardante l'uso di apparecchiature, strumenti, programmi informatici, quali internet ed alle eventuali sanzioni applicabili in caso di violazione, come stabilito dalla contrattazione collettiva.

#### **Art. 5**

##### **Diritto alla riservatezza**

1. Il datore di lavoro rispetta il diritto alla riservatezza del telelavoratore.
2. L'eventuale installazione di qualsiasi strumento di controllo deve risultare proporzionata all'obiettivo perseguito e deve essere effettuata nel rispetto del d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626 di recepimento della direttiva 90/270/CEE relativa ai videoterminali.

#### **Art. 6**

##### **Strumenti di lavoro**

1. Ogni questione in materia di strumenti di lavoro e responsabilità deve essere chiaramente definita prima dell'inizio del telelavoro in conformità a quanto previsto dalla legge e dai contratti collettivi, così come ogni questione in materia di costi, tenuto conto di quanto in tal senso previsto dal successivo comma 5.
2. Di regola, il datore di lavoro è responsabile della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti necessari ad un telelavoro svolto regolarmente, salvo che il telelavoratore non faccia uso di strumenti propri.
3. Ove il telelavoro venga svolto con regolarità, il datore di lavoro provvede alla compensazione o copertura dei costi direttamente derivanti dal lavoro, in particolare quelli relativi alla comunicazione.
4. Il datore di lavoro fornisce al telelavoratore i supporti tecnici necessari allo svolgimento della prestazione lavorativa.
5. Il datore di lavoro, in conformità a quanto in tal senso previsto dalla legislazione e dai contratti collettivi, nonché in base a quanto concordato ai sensi del comma 1 del presente articolo, si fa carico dei costi derivanti dalla perdita e danneggiamento degli strumenti di lavoro nonché dei dati utilizzati dal telelavoratore.
6. In caso di guasto o malfunzionamento degli strumenti di lavoro il telelavoratore dovrà darne immediato avviso alle strutture aziendali competenti.
7. Il telelavoratore avrà debita cura degli strumenti di lavoro affidatigli e non raccoglierà né diffonderà materiale illegale via internet.

## **Art. 7**

### **Salute e sicurezza**

1. Il datore di lavoro è responsabile della tutela della salute e della sicurezza professionale del telelavoratore, conformemente alla direttiva 89/391/CEE, oltre che alle direttive particolari come recepite, alla legislazione nazionale e ai contratti collettivi, in quanto applicabili.
2. Il datore di lavoro informa il telelavoratore delle politiche aziendali in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, in particolare in ordine all'esposizione al video. Il telelavoratore applica correttamente le direttive aziendali di sicurezza.
3. Al fine di verificare la corretta applicazione della disciplina applicabile in materia di salute e sicurezza, il datore di lavoro, le rappresentanze dei lavoratori e/o le autorità competenti hanno accesso al luogo in cui viene svolto il telelavoro, nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi. Ove il telelavoratore svolga la propria attività nel proprio domicilio, tale accesso è subordinato a preavviso ed al suo consenso, nei limiti della normativa nazionale e dei contratti collettivi.
4. Il telelavoratore può chiedere ispezioni.

## **Art. 8**

### **Organizzazione del lavoro**

1. Nell'ambito della legislazione, dei contratti collettivi e delle direttive aziendali applicabili, il telelavoratore gestisce l'organizzazione del proprio tempo di lavoro.
2. Il carico di lavoro ed i livelli di prestazione del telelavoratore devono essere equivalenti a quelli dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa.
3. Il datore di lavoro garantisce l'adozione di misure dirette a prevenire l'isolamento del telelavoratore rispetto agli altri lavoratori dell'azienda, come l'opportunità di incontrarsi regolarmente con i colleghi e di accedere alle informazioni dell'azienda.

## **Art. 9**

### **Formazione**

1. I telelavoratori fruiscono delle medesime opportunità di accesso alla formazione e allo sviluppo della carriera dei lavoratori comparabili che svolgono attività nei locali dell'impresa e sono sottoposti ai medesimi criteri di valutazione di tali lavoratori.
2. Oltre alla normale formazione offerta a tutti i lavoratori, i telelavoratori ricevono una formazione specifica, mirata sugli strumenti tecnici di lavoro di cui dispongono e sulle caratteristiche di tale forma di organizzazione del lavoro. Il supervisore del telelavoratore ed i suoi colleghi diretti possono parimenti aver bisogno di un addestramento professionale per tale forma di lavoro e per la sua gestione.

## **Art. 10**

### **Diritti collettivi**

1. I telelavoratori hanno gli stessi diritti collettivi dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda. Non deve essere ostacolata la comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori.
2. Si applicano le stesse condizioni di partecipazione e di eleggibilità alle elezioni per le istanze rappresentative dei lavoratori dove queste sono previste.

3. I telelavoratori sono inclusi nel calcolo per determinare le soglie per gli organismi di rappresentanza dei lavoratori conformemente alla legislazione ed ai contratti collettivi.
4. L'unità produttiva alla quale il telelavoratore sarà assegnato al fine di esercitare i suoi diritti collettivi, è precisata fin dall'inizio.
5. I rappresentanti dei lavoratori sono informati e consultati in merito all'introduzione del telelavoro conformemente alla legislazione nazionale, alle direttive europee come recepite ed ai contratti collettivi.

## **Art. 11**

### **Contrattazione collettiva**

1. Al fine di tener conto delle specifiche esigenze delle parti sociali interessate ad adottare il telelavoro, le stesse possono concludere, al livello competente, accordi che adeguino e/o integrino i principi ed i criteri definiti con il presente Accordo interconfederale. Sono fatti salvi gli accordi collettivi già conclusi in materia.
2. La contrattazione collettiva, o in assenza il contratto individuale redatto con il lavoratore, deve prevedere, ai sensi dell'art. 2, comma 6, la reversibilità della decisione di passare al telelavoro con indicazione delle relative modalità.
3. Al fine di tener conto delle peculiari caratteristiche del telelavoro, si potrà far ricorso ad accordi specifici integrativi di natura collettiva e/o individuale.

## **Art. 12**

### **Applicazione e verifica dell'Accordo**

1. In caso di controversie relative all'interpretazione ed all'applicazione del presente Accordo interconfederale le parti interessate potranno rivolgersi congiuntamente o separatamente alle parti firmatarie richiamate in epigrafe.
2. Ai fini della relazione da rendere ad UNICE/UEAPME, CEEP e CES circa l'attuazione in sede nazionale dell'Accordo-quadro europeo ed alla sua eventuale revisione prevista per il luglio 2007, le articolazioni territoriali/categoriali aderenti alle Confederazioni di rappresentanza delle imprese così come le Federazioni nazionali e territoriali aderenti a CGIL, CISL, UIL, provvederanno a comunicare con periodicità annuale alle parti in epigrafe, la conclusione di accordi e contratti collettivi in materia di telelavoro ed ogni utile informazione circa l'andamento di tale modalità di svolgimento della prestazione lavorativa.