

Udine, 11 aprile 2014

CCNL Area Legno-Lapidei, il 25.03.2014 sottoscritto il rinnovo del contratto

Il 25 marzo 2014 è stato sottoscritto l'accordo per il rinnovo del CCNL Area Legno-Lapidei del 27/01/2011 per le imprese artigiane e delle piccole e medie imprese fra Confartigianato, Cna, Casartigiani, Claii e le organizzazioni sindacali di categoria di Cgil, Cisl e Uil.

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

Si segnalano le novità di maggiore interesse:

- ampliamento della sfera di applicazione del CCNL alle imprese di onoranze funebri
- applicazione apprendistato professionalizzante ai sensi del nuovo Testo Unico per i rapporti di lavoro instaurati dal 1° dicembre 2013
- contratto a tempo determinato: disciplina della acausalità estesa fino a 36 mesi e modifica dei limiti quantitativi
- estensione dei versamenti dovuti per il Fondo SAN.ARTI. anche ai contratti stipulati a tempo determinato
- regolamentazione della partecipazione del lavoratore alle spese del rinnovo contrattuale

Incrementi retributivi

Sono previsti incrementi retributivi da corrispondere in tre tranches con decorrenza dal 1° aprile 2014, 1° gennaio 2015 e 1° giugno 2015 pari a 79€ lordi a regime per il 5° livello *per il settore Lapidei, Escavazione, Marmo*, e pari a 75€ lordi a regime per il livello D *per il settore Legno, Arredamento, Mobili*.

SETTORE LAPIDEI ESCAVAZIONE MARMO			
<i>Livello</i>	<i>Prima tranche incremento dal 1° aprile 2014</i>	<i>Seconda tranche incremento dal 1° gennaio 2015</i>	<i>Terza tranche incremento dal 1° giugno 2015</i>
1	46,14	33,93	27,15
2	43,26	31,81	25,45
3	37,67	27,71	22,16
4	35,33	25,98	20,78
5	34,00	25,00	20,00
6	32,44	23,85	19,08
7	30,15	22,18	17,74

SETTORE LEGNO ARREDAMENTO MOBILI			
<i>Livello</i>	<i>Prima tranche incremento dal 1° aprile 2014</i>	<i>Seconda tranche incremento dal 1° gennaio 2015</i>	<i>Terza tranche incremento dal 1° giugno 2015</i>
AS	40,81	34,01	27,21

A	38,04	31,70	25,36
B	34,77	28,98	23,18
C Super	33,26	27,72	22,18
C	31,74	26,45	21,16
D	30,00	25,00	20,00
E	28,41	23,68	18,94
F	26,69	22,24	17,80

Eventuali somme erogate a titolo di anticipazioni contrattuali cesseranno di essere corrisposte con la retribuzione relativa al mese di **aprile 2014**.

Una Tantum

L'una tantum, prevista ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, è pari a 160 euro lordi e copre l'intero periodo dall'1/1/2013 al 31/03/2014.

L'una tantum deve essere erogata **ai soli lavoratori in forza al 25 marzo 2014 (data di sottoscrizione del presente accordo)**: la prima tranche di 80€ deve essere corrisposta con la retribuzione relativa al mese di ottobre 2014; la seconda tranche di 80€ deve essere corrisposta con la retribuzione relativa al mese di settembre 2015. Agli apprendisti la quota da erogare è pari al 70% dell'importo (pari a 56,00€ per ciascuna tranche) e dovrà essere erogata con le medesime decorrenze sopra stabilite.

L'importo deve essere suddiviso in quote mensili, o frazioni di queste, a seconda della effettiva durata del rapporto nel periodo interessato.

L'importo una tantum va inoltre ridotto proporzionalmente, come di consueto, in caso di servizio militare, assenza facoltativa post partum, part-time, sospensioni per mancanza di lavoro.

Sfera di applicazione

La sfera di applicazione del CCNL, che già comprende le imprese artigiane e dalle piccole medie imprese fino a 250 dipendenti, è stata estesa anche alle imprese che svolgono servizi di onoranza funebri connesse alla produzione, lavorazione e posa in opera di materiali lapidei in ambito cimiteriale e servizi di onoranze funebri connessi alla produzione, ad esclusione di quelle inserite nel ciclo edile.

Contratto a termine

Disciplina della "acausalità": il testo del rinnovo è stato aggiornato con le recenti disposizioni di legge che prevedono la possibilità di stipulare un contratto a termine senza l'obbligo di dover indicare la ragione giustificatrice, fino ad un massimo di 36 mesi e per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, come previsto dal DL 34/2014 (attualmente in attesa di essere convertito in legge da parte del Parlamento)

Limiti quantitativi di assunzione: sono stati parzialmente aggiornati i limiti quantitativi per le assunzioni a tempo determinato: per le imprese che occupano da 0 a 5 dipendenti (compresi gli apprendisti) resta confermato il limite di 2 lavoratori a termine; nelle imprese che occupano da 6 a 18 dipendenti (esclusi gli apprendisti) è consentita l'assunzione di un lavoratore a termine ogni 2 dipendenti in forza (pari al 50%), nelle imprese che occupano più di 18 dipendenti (esclusi gli apprendisti) è consentita l'assunzione nella misura del 25% del personale in forza.

Viene inoltre aggiunta la previsione di esenzione da limitazioni quantitative i contratti a termine conclusi nei primi 15 mesi della fase di avvio di nuove attività d'impresa/nuova linea di produzione o servizio/nuova unità produttiva aziendale.

Assenza di intervalli temporali: nell'accordo viene confermato che il periodo di intervallo tra un contratto a termine e il successivo è fissato in 10 giorni per i contratti a termine di durata fino a 6 mesi e in 20 giorni per i contratti a termine di durata superiore ai 6 mesi; inoltre le

parti hanno convenuto che ipotesi di **assenza di intervalli temporali** tra un contratto a termine e il successivo potranno essere individuate dalla contrattazione collettiva regionale

Apprendistato professionalizzante

Il contratto ha regolamentato l'apprendistato professionalizzante ai sensi del Testo unico D.lgs. 167/2011 e si applica ai rapporti di lavoro costituiti a partire dal 25 marzo 2014.

Ai rapporti di lavoro instaurati prima di tale data continua ad applicarsi la previgente normativa fino alla naturale scadenza.

Si riportano le novità di maggiore rilievo.

Durata massima: l'accordo prevede la durata minima dell'apprendistato, pari a 6 mesi, e la durata massima pari a 5 anni, mentre per le figure impiegatizie la durata è fissata in 3 anni. Considerato che le durate stabilite dal contratto collettivo costituiscono un "minimo" e un "massimo" deve ritenersi possibile per il contratto individuale stabilire una durata che si collochi tra questi valori temporali.

Durata e retribuzione per piccole-medie imprese: i periodi di apprendistato svolti presso le piccole-medie imprese non potranno avere una durata superiore ai 3 anni, ciò in coerenza con il dettato legislativo che ammette deroghe alla durata legale solo per le imprese artigiane; la retribuzione sarà quantificata prendendo a riferimento le percentuali dei primi 6 semestri di apprendistato

Periodo di prova: è stato previsto un allungamento del periodo di prova per gli apprendisti operai del settore Lapidei fino ad un massimo di 2 mesi (al pari di quelli del settore Legno)

Formazione professionalizzante: è stato confermato il monte ore stabilito dall'Accordo interconfederale del 3 maggio 2012, vale a dire 80 ore medie annue comprensive delle ore per la formazione in sicurezza prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 (qualora il datore di lavoro assuma un apprendista che abbia già seguito i corsi della formazione in sicurezza durante un precedente periodo di apprendistato svolto presso un altro datore di lavoro, il datore di lavoro sarà tenuto ad erogare la formazione in sicurezza solo a condizione che la nuova attività lavorativa si collochi in una diversa classe di rischio e conseguentemente il monte ore andrà ridotto)

Piano Formativo Individuale: a seguito delle novità previste dal DL 34/2014, il datore di lavoro non è più obbligato a redigere per iscritto il Piano Formativo Individuale (PFI) e allegarlo al contratto di apprendistato; nel testo contrattuale, in coerenza con tale previsione di legge, viene indicato che la predisposizione del PFI è prevista esclusivamente in termini di possibilità per il datore di lavoro che intenda tutelarsi formalizzando il percorso formativo dell'apprendista.

Tutor o referente aziendale: il testo prevede che il tutor ha il compito di affiancare l'apprendista, di trasmettere le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative e di favorire l'integrazione tra le iniziative formative esterne all'azienda e la formazione sul luogo di lavoro. Il tutor o referente aziendale può essere il datore di lavoro o un lavoratore che, inserito nell'organizzazione dell'impresa, sia in possesso di adeguata professionalità. Nel nuovo testo è stata tolta l'indicazione dell'applicazione del DM 28 febbraio 2000, pertanto non sono più previsti gli obblighi di formazione del tutor.

Apprendistato a tempo parziale: viene precisato che è possibile instaurare rapporti di apprendistato a tempo parziale ma senza operare alcun riproporzionamento delle ore di formazione di mestiere

Apprendistato in cicli stagionali: è stata prevista una specifica norma dell'apprendistato in cicli stagionali la cui messa a regime è affidata alla contrattazione collettiva regionale.

Sommatoria dell'apprendistato del primo e secondo tipo: per i giovani lavoratori che hanno completato l'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale ai sensi del d.lgs. 226/2005, la cui durata può essere di 3 oppure 4 anni, è possibile l'assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante, per l'acquisizione di una qualifica ai fini contrattuali, fermo restando che la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella prevista dal punto 7) della regolamentazione dell'apprendistato

professionalizzante. L'assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante è possibile anche quando i due periodi di apprendistato si equivalgono (es. 3 anni), in questo caso il lavoratore dovrà comunque svolgere un anno di apprendistato professionalizzante
Recesso: la disciplina del recesso è stata adeguata alle disposizioni normative in materia di apprendistato. L'accordo prevede che in caso di licenziamento dell'apprendista la malattia insorta durante il periodo di preavviso non sospende gli effetti, per cui il rapporto cessa, una volta decorso il preavviso, alla data comunicata dal datore di lavoro

Malattia

Sono cambiate le regole relative alla comunicazione dell'insorgenza dello stato di malattia. Il lavoratore che venga a trovarsi nello stato morboso dovrà comunicare l'assenza entro l'inizio del normale orario di lavoro del primo giorno di assenza nonché comunicare al datore di lavoro entro due giorni il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia rilasciato dal medico; in caso di mancata trasmissione telematica del certificato inviare in azienda entro il secondo giorno di assenza il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni e adempimenti nei tempi previsti, salvo i casi di giustificato impedimento, l'assenza sarà considerata ingiustificata.

E' stato inoltre previsto che il lavoratore che entro **3 giorni** dal termine del periodo di malattia **non si presenti** al lavoro sarà **considerato dimissionario**.

Fondi di Assistenza Sanitaria Integrativa SAN.ARTI.

È stato aggiornato il testo dell'articolo 18 relativo all'*Assistenza sanitaria integrativa SAN.ARTI* (art. 18) con le clausole introdotte dall'accordo interconfederale del 28/02/2013. In particolare, il nuovo testo prevede che a decorrere dal 1° febbraio 2013 le aziende sono tenute al versamento del contributo oltre che per i lavoratori a tempo indeterminato e per gli apprendisti, anche per i lavoratori a tempo determinato se il rapporto ha una durata complessiva almeno pari a 12 mesi; il contributo non è dovuto nei casi di contratti a termine instaurati per durate inferiori e successivamente prorogati o rinnovati fino a superare la soglia dei 12 mesi.

Il contributo rimane fissato a 10,42€ mensili per 12 mensilità a carico dell'azienda.

La mancata iscrizione al fondo sanitario SAN.ARTI. determina l'obbligo per il datore di lavoro di erogare un importo forfetario che dovrà essere indicato in busta paga sotto la voce "Elemento Aggiuntivo della Retribuzione" (E.A.R.) pari a 25€ lordi mensili per 13 mensilità e l'azienda rimane inoltre responsabile della perdita delle relative prestazioni sanitarie, fatto salvo il risarcimento del maggior danno subito.

Ferie

È stato previsto che il lavoratore che entro 3 giorni dal termine del periodo di ferie non si presenti a lavoro sarà considerato dimissionario, salvo i casi di comprovato e giustificato motivo.

Preavviso di licenziamento e dimissioni

È stato chiarito che il periodo di preavviso in caso di licenziamento e dimissioni (art. 86 del ccnl) per gli impiegati inquadrati nel livello E è il medesimo degli impiegati inquadrati nel livello D.

Protocollo sulle modalità di effettuazione della ritenuta della quota di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale

Il testo del rinnovo contrattuale disciplina le modalità di effettuazione della ritenuta della quota di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale come di seguito indicato:

- 1) le aziende effettueranno una **ritenuta di Euro 25** sulla retribuzione del mese di **giugno 2014** a titolo di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale
- 2) ai lavoratori iscritti alle OO.SS. FILLEA-CGIL, FILCA-CISL, FENEAL-UIL ai quali la quota associativa viene trattenuta sulla retribuzione, la ritenuta di cui al punto 1) non sarà operata in quanto già compresa nella normale quota associativa mensile, che continuerà ad essere trattenuta e versata secondo le misure in atto
- 3) le aziende provvederanno a portare a **conoscenza** dei lavoratori **entro il 31 maggio 2014** il testo dell'attuale intesa, con ogni adeguato mezzo di informazione
- 4) entro il termine perentorio di 10 giorni dalla data indicata al punto 3), il lavoratore potrà fare espressa **rinuncia alla trattenuta**, mediante dichiarazione individuale autografa all'azienda, inviata solo per conoscenza alle OO.SS. regionali FILLEA-CGIL, FILCA-CISL, FENEAL-UIL
- 5) la materia in oggetto è di esclusiva competenza delle OO.SS. e dei singoli lavoratori e non comporta iniziativa per le aziende le quali si limiteranno pertanto all'applicazione della procedura di trattenuta e versamento
- 6) le imprese **verseranno le somme** di cui sopra entro il **31 luglio 2014** sul c/c bancario presso la Banca Nazionale del Lavoro (IBAN: IT26K0100503211000000009034) intestato a: F.L.C. Federazione Lavoratori Costruzioni
- 7) le aziende, per il tramite dell'ente bilaterale di riferimento, comunicheranno alle Organizzazioni sindacali territoriali FILLEA-CGIL, FILCA-CISL, FENEAL-UIL, se richiesto da queste ultime, l'ammontare complessivo delle trattenute ed il numero dei dipendenti aderenti alla sottoscrizione.

(Fonti: CCNL Area Legno-Lapidei accordo rinnovo del 25 marzo 2014)