

Legno e Arredamento (Piccola Industria) – Confapi – CNEL F058

Parti contraenti	Stipula	Decorrenza	Scadenza		Rinnovo economico
			Economica	Normativa	
Unital, Confapi, Fillea-Cgil, Filca-Cisl, Feneal-Uil	31.5.2021	1.6.2019	28.2.2023	28.2.2023	9.2.2022

Par.	Categoria	Qualifiche	Paga base	Contingenza ¹
			1.1.2022	
Area direttiva				
215	AD3	Quadri	2.707,79	
200	AD2	Impiegati direttivi	2.553,84	
185	AD1	Impiegati direttivi	2.403,20	
Area coordinamento e gestione				
170	AC4	Impiegati di concetto	2.252,58	
155	AC3	Impiegati di concetto	2.096,29	
155	AC2	Intermedi	2.096,29	
142	AC1	Intermedi	1.965,76	
Area specialistica				
155	AS3	Operai provetti	2.096,33	
140	AS2	Impiegati di concetto – Operai specializzati	1.945,67	
134	AS1	Operai specializzati	1.881,19	
Area esecutiva				
126,5	AE3	Impiegati d'ordine	1.805,89	
119	AE2	Impiegati d'ordine – Operai qualificati	1.727,52	
100	AE1	Operai comuni	1.534,20	

¹ Valori congelati alla data dell'1.11.1991 - accordo sindacale 31.7.1992. Dall'1.1.2021 conglobata nel minimo.

INDENNITÀ, ALTRI ELEMENTI RETRIBUTIVI, PARAMETRI E COEFFICIENTI CONTRATTUALI				
E.D.R.	Funzione quadro	Diploma	Laurea	Cassa
€ 10,33 ¹	non prevista			6% del minimo + contingenza

¹dall'1.1.2021 conglobato nel minimo.

Numero mensilità	Coefficiente giornaliero	Coefficiente orario	Orario normale di lavoro settimanale
13	26	174	40 ore distribuite su 5 giorni ¹

¹Per gli impianti e le lavorazioni a ciclo continuo o che si svolgono su più turni, le 40 ore settimanali dovranno comunque mediamente essere realizzate, nell'arco di 12 mesi, attraverso un'opportuna distribuzione dei turni di lavoro e dei relativi riposi

ALTRI ELEMENTI CONTRATTUALI		
RETRIBUTIVI	Una tantum	non prevista
	Premi aziendali e di risultato/Elemento perequativo	è istituito un premio di risultato in relazione ad obiettivi raggiunti od a risultati conseguiti. La totale variabilità di tali erogazioni dovrà consentire l'applicazione dello speciale trattamento contributivo previsto dalla legge. <i>Elemento perequativo</i> - a decorrere dall'1.6.2010, a favore dei dipendenti occupati presso aziende prive di contrattazione di secondo livello e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi, è corrisposto un importo perequativo pari ad € 18,00 (€ 20,00 a decorrere dall'1.7.2021) lordi mensili per 12 mensilità in aggiunta a quanto spettante dal ccnl, ovvero una cifra inferiore fino a concorrenza dello stesso
	Indennità trasferta	oltre al rimborso delle spese di viaggio, vitto e alloggio e delle altre eventuali spese sostenute per l'espletamento della missione, indennità di trasferta pari al 30% della normale retribuzione giornaliera. Nel caso in cui la missione abbia una durata inferiore alle 24 ore al lavoratore spetta un'indennità pari al 50% della retribuzione base (minimo tabellare più contingenza più eventuale terzo elemento) per le ore compite dall'operaio per recarsi sul luogo di lavoro, detratto il tempo che sarebbe stato necessario per accedere allo stabilimento; lo stesso trattamento verrà riservato all'operaio per il tempo impiegato nel viaggio di ritorno alla sua abitazione. Nel caso in cui il lavoratore venga inviato in missione fuori sede per incarichi che richiedano la sua permanenza con pernottamento fuori dalla normale residenza per periodi superiori a 1 mese, l'indennità di cui sopra dopo il primo mese verrà corrisposta nella misura del 20%. Tale indennità non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro e non si cumulerà con eventuali trattamenti aziendali o individuali
	Gratifica natalizia	vedere tredicesima
	Tredicesima	1 mensilità, da corrispondere in occasione del Natale. Per gli operai a cottimo si terrà conto dell'utile di cottimo realizzato nel trimestre precedente
	Quattordicesima	non prevista
	Altre mensilità aggiuntive	non previste
	Scatti anzianità	5 biennali: € 15,00 liv. AD3 ; € 14,00 liv. AD2 ; € 13,00 liv. AD1 ; € 12,00 liv. AC4 ; € 11,00 liv. AC3 ; € 11,00 liv. AC2 ; € 9,50 liv. AC1 ; € 11,00 liv. AS3 ; 9,50 liv. AS2 ; € 9,50 liv. AS1 ; € 9,00 liv. AE3 ; € 8,50 liv. AE2 ; € 8,00 liv. AE1. In caso di passaggio di categoria il lavoratore manterrà l'importo degli aumenti periodici già maturati
	Anzianità convenzionale	non prevista
	Straordinari (limiti e maggiorazioni)	ammessi nel limite di 250 ore annuali. <i>Maggiorazioni:</i>

		Operai	Intermedi	Impiegati	
RETRIBUTIVI		- lavoro straordinario diurno	28%	28%	28%
		- lavoro festivo	40%	40%	40%
		- lavoro festivo in turni avvicendati	40%	40%	40%
		- lavoro notturno non in turni avvicendati, compreso il ciclo continuo	30%	30%	30%
		- lavoro notturno in turni avvicendati, compreso il ciclo continuo	30%	30%	30%
		- lavoro straordinario festivo	50%	50%	60%
		- lavoro straordinario notturno	50%	50%	50%
		- lavoro straordinario festivo notturno	60%	70%	70%
		Banca ore individuale - dall'1.1.2005, per ogni ora di lavoro straordinario effettuato oltre le 80 ore nell'anno solare, il lavoratore potrà optare tra la retribuzione spettante per il lavoro straordinario o alla conversione delle suddette ore in permessi retribuiti, fermo restando il pagamento della maggiorazione. I riposi non potranno essere fruiti prima che sia trascorso un mese dal mese nel quale sono stati acquisiti. Al 31.12 i permessi eventualmente non fruiti saranno corrisposti con le competenze del mese di dicembre			
		la contrattazione di secondo livello non potrà avere per oggetto materie ed istituti già definiti nel Ccnl			
	Contrattazione integrativa aziendale o territoriale				
	Indennità	a. di zona malarica: da fissarsi dalle organizzazioni territoriali; b. per lavori pericolosi: ai lavoratori che svolgono lavori pericolosi su scale aeree/ponti mobili ad un'altezza non inferiore a 4,5 metri, ovvero che lavorino in locali o d'estate con oltre 40 gradi centigradi, spetta un'indennità pari al 10% del minimo e contingenza. A decorrere dall'1.7.2021 ai lavoratori che svolgono lavori di particolare disagio, nocivi o pericolosi, viene corrisposta una maggiorazione della retribuzione, per le ore di effettivo lavoro prestato, pari al 10% della retribuzione base; c. ai lavoratori che effettuino l'orario continuo di 8 ore giornaliero è concesso un riposo retribuito di mezz'ora per consumare il pasto. Nell'impossibilità tecnica di fruire di tutto il riposo, i predetti lavoratori fruiranno di 10 minuti retribuiti, mentre per la parte restante verrà loro corrisposto, a decorrere dall'1.10.2004, un compenso sostitutivo pari al 5%; d. di trasferimento: oltre al rimborso delle spese di trasporto per sé e per i familiari e per il trasloco degli effetti, una somma pari a 1/2 mensilità di retribuzione se celibe e 1 mensilità se capo famiglia. Se l'azienda mette a disposizione l'alloggio, le suddette indennità sono ridotte alla metà			
	Mansioni discontinue	l'orario di lavoro è fissato in un massimo di 10 ore giornaliero o 50 settimanali salvo i discontinui con alloggio nello stabilimento o nelle immediate vicinanze, per i quali l'orario è fissato in 12 ore giornaliero o 60 settimanali. Le ore di lavoro prestate oltre tali orari sono retribuite con una maggiorazione sulla retribuzione (minimo + contingenza)			
	Cottimo, magg. garantita	le tariffe di cottimo devono essere fissate in modo da garantire il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 6,5% del minimo di paga base tabellare della categoria di appartenenza. Nel caso in cui un operaio lavorante a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo			
	Erogazione TFR	nessuna particolarità			
	Vitto e alloggio	qualora nella località ove l'impiegato presta la sua opera non esistano possibilità di alloggio né adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino l'azienda al centro abitato ed il perimetro del più vicino centro disti oltre 5 km, l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto, corrisponderà un adeguato indennizzo			
ORARIO	Ferie	4 settimane. Il godimento continuativo del periodo feriale non può superare le 3 settimane. Nel caso di ferie frazionate, 5 giornate equivalgono a una settimana			
	Permessi retribuiti	a. ai lavoratori che siano membri di Comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, dei Comitati direttivi delle Federazioni nazionali di categoria e dei Sindacati provinciali e regionali di categoria saranno concessi brevi permessi retribuiti nella misura pari a 8 ore mensili, cumulabili quadrimestralmente, per un massimo di 2 esponenti per ciascuna organizzazione per le aziende fino a 300 dipendenti e di 3 esponenti per ciascuna organizzazione per le aziende con oltre 300 dipendenti, per l'esercizio delle loro funzioni; b. studenti: 150 ore in un triennio, usufruibili anche in un solo anno (elevabili a 250 in caso di corsi per il recupero della scuola dell'obbligo), per frequenza ai corsi di studio, per un massimo del 3% dei lavoratori occupati o di un lavoratore nelle imprese fino a 25 dipendenti; c. 10 ore annue per assemblee dei lavoratori; d. ai componenti la RSU, per l'espletamento dei loro compiti e funzioni; e. RLS: 40 ore annue per le aziende fino a 30 dipendenti e 50 ore annue per le aziende con un numero pari o superiore a 31 dipendenti; f. 40 ore per anno, ai rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, per l'espletamento delle proprie mansioni; g. 3 giorni all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, o di un parente entro il secondo grado o di un soggetto componente la famiglia anagrafica del lavoratore; h. 1 giorno di permesso al lavoratore in occasione della nascita del figlio; i. 8 ore annue ai componenti dell'assemblea del Fondo ARCO, per la partecipazione alle assemblee			
	Riduzione orario	64 ore annue comprensive del trattamento previsto per la festività del 4.11. Per i lavoratori delle aziende che per accordi aziendali o territoriali abbiano trasformato la retribuzione prevista per la festività del 2/6 in ulteriori ore di riduzione dell'orario di lavoro o di permessi retribuiti, la riduzione di orario ricomprende ed assorbe le suddette ore; quanto previsto per il 4.11 non troverà pertanto applicazione. Per i lavoratori che prestano la loro opera in tre turni avvicendati, in aggiunta alla riduzione annua dell'orario di lavoro sopra prevista, saranno riconosciute le seguenti ore di riduzione annua: 4 ore dall'1.1.2001; 4 ore dall'1.1.2002. A decorrere dall'1.1.2005 le ore eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione verranno accantonate nella banca ore, su richiesta scritta del lavoratore, da presentarsi entro il 30.11; in mancanza di comunicazione scritta, le ore saranno trasformate in normale retribuzione e pagate con le competenze del mese di dicembre			
	Festività	a. oltre a quelle di legge, il Santo Patrono; b. 4.11 trattamento previsto per le festività coincidenti con la domenica. Per le festività cadenti in domenica o altre festività è dovuta, in aggiunta alla retribuzione mensile, la retribuzione globale di 1 giornata, calcolata in base a 1/26 di quella mensile			
	Festività soppresse	32 ore per festività soppresse da usufruirsi entro la fine dell'anno. Dall'1.1.2005 i permessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione verranno accantonati nella banca ore, su richiesta scritta del lavoratore, da presentarsi entro il 30.11; in mancanza di comunicazione scritta, le ore saranno trasformate in normale retribuzione e pagate con le competenze del mese di dicembre			
	Flessibilità orario contrattuale	l'orario normale di lavoro può essere articolato prevedendo settimane con prestazioni lavorative superiori all'orario contrattuale e settimane con prestazioni lavorative inferiori. I recuperi delle maggiori o minori prestazioni vanno effettuati nell'arco massimo dei 12 mesi successivi a quelli della maggiore o minore prestazione. Le ore prestate oltre il normale orario di lavoro settimanale non costituiscono prestazioni straordinarie e quelle dopo la 41° ora settimanale sono compensate con una maggiorazione pari al 10%. I lavoratori interessati dai nuovi regimi di orario come sopra descritti, percepiscono la retribuzione relativa all'orario contrattuale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione. Le ore effettuate nei periodi di superamento dell'orario contrattuale, qualora non recuperate, sono retribuite con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario			
	Permanenza massima passaggio cat. superiore	passaggio alla qualifica superiore trascorso un periodo di 40 giorni lavorativi per gli operai e di 3 mesi per gli impiegati e gli intermedi, salvo sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto. Per gli intermedi e gli impiegati, il disimpegno nella categoria superiore può aver luogo anche non continuativamente purché la somma dei singoli periodi raggiunga 12 mesi per impiegati di cat. A ed intermedi e 8 mesi per tutte le altre categorie			
	Passaggio qualifica superiore	nel caso di passaggio da operaio a impiegato/intermedio/quadro o da intermedio a impiegato/quadro, o da impiegato a quadro, l'anzianità di servizio maturata precedentemente verrà computata per il 50% agli effetti del preavviso			

ASSENZE	Malattia	a. conservazione del posto per un massimo di 13 mesi, nel periodo di 30 mesi consecutivi; b. trattamento economico: 1) <i>impiegati e intermedi</i> : retribuzione al 100% per i primi 6 mesi e 50% della stessa per i successivi 7 mesi; 2) <i>operai</i> : 80% (85% dall'1.1.2005) della retribuzione netta dal 1° al 3° giorno; integrazione indennità INPS fino a raggiungere il 100% della retribuzione netta dal 4° al 210° giorno; dal 211° giorno, ove venisse a cessare il trattamento erogato dall'Inps, l'azienda riconoscerà un'indennità pari al 50% della normale retribuzione fino al termine del periodo di conservazione del posto. A decorrere dall'1.1.2005 per le malattie di durata superiore a 12 giorni consecutivi, le aziende corrisponderanno il 100% della retribuzione anche per i primi 3 giorni (carenza). Ove il lavoratore (impiegato, intermedio o operaio) si ammali più volte nel corso di 30 mesi consecutivi, i trattamenti erogati nei relativi periodi di assenza sono cumulati agli effetti del raggiungimento del trattamento al 100% e di quello al 50%																																						
	Infortunio	a. conservazione del posto fino guarigione clinica; b. integrazione indennità Inail, dal giorno seguente l'infortunio e per un massimo di 12 mesi, fino a raggiungere il 100% della retribuzione																																						
	Maternità	integrazione dell'indennità INPS al 100% della retribuzione per tutto il periodo di assenza obbligatoria. A decorrere dall'1.1.2021 per il congedo di maternità spetta un trattamento aggiuntivo a quello previsto dalla legge, a carico dell'azienda, pari al 30% della retribuzione per i primi 3 mesi di calendario di congedo immediatamente successivi al termine del congedo obbligatorio																																						
	Congedo matrimoniale	16 giorni consecutivi di calendario con decorrenza della normale retribuzione. La richiesta del congedo deve essere avanzata con un preavviso di almeno 6 giorni																																						
	Permessi	vedere permessi retribuiti																																						
	Sospensione/riduzione lavoro o CIG	a. <i>operai</i> : qualora l'azienda trattenga il lavoratore nello stabilimento, questi ha diritto alla retribuzione per tutte le ore di lavoro. In caso di sospensione che superi i 15 giorni, l'operaio potrà chiedere la risoluzione del rapporto con diritto alla corresponsione di tutte le indennità; b. <i>intermedi e impiegati</i> : in caso di interruzione o sospensione del lavoro la retribuzione non subirà riduzioni. È ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro perdute per interruzioni di lavoro purché il recupero sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e venga effettuato entro 30 giorni immediatamente successivi a quello in cui si è verificata l'interruzione																																						
GESTIONE	Aspettative	a. per cariche sindacali e funzioni pubbliche, per tutta la durata del mandato (vedere legge 300/1970); b. non superiore a 3 anni, ai lavoratori cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, per accedere a programmi riabilitativi; c. non superiore a 2 anni, ai lavoratori cui viene accertato lo stato di ludopatia, per accedere a programmi terapeutici e riabilitativi; d. non superiore a 12 mesi, ai lavoratori cui vengono accertati disordini alimentari certificati, per accedere a programmi terapeutici e riabilitativi; e. per familiari di tossicodipendenti, per concorrere al programma terapeutico e socioriabilitativo del tossicodipendente; f. per le donne vittime di violenza di genere, 3 mesi di congedo retribuito, fruibile anche a giorni o ad ore, utilizzabile nell'arco temporale di 3 anni; g. non superiore a 3 mesi continuativi, per malattia, al termine del periodo di conservazione del posto; h. non superiore a 2 anni nell'arco dell'intera vita lavorativa, per gravi motivi familiari; i. i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità presso la stessa azienda possono richiedere una sospensione del rapporto per congedi formativi, per un periodo non superiore a 11 mesi (continuativi o frazionati) nell'arco dell'intera vita lavorativa. I lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi dall'unità produttiva non dovranno comunque superare l'1% del totale della forza occupata (comunque 1 lavoratore nelle unità produttive fino a 149 dipendenti); l. 365 giorni di calendario, senza oneri diretti o indiretti a carico azienda, per il lavoratore assente dal lavoro a causa di patologie gravi accertate quali tumori e leucemia che richiedono terapie salvavita																																						
	Prova	a. <i>operai</i> : 1) cat. AE1: 2 settimane, prorogabile di comune accordo fino a 3; 2) cat. AE2 e AS1: 4 settimane; 3) cat. AS2: 6 settimane; 4) cat. AS3: 9 settimane. nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per cause di malattia o infortunio, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere servizio entro 25 giorni successivi all'inizio della malattia o dell'infortunio; b. <i>intermedi</i> : non superiore a 1 mese di effettiva prestazione. Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per cause di malattia o infortunio, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere servizio entro 25 giorni successivi all'inizio della malattia o dell'infortunio; c. <i>impiegati</i> : non superiore a 6 mesi di effettiva prestazione, cat. AD1, AD2 e AD3; non superiore a 3 mesi di effettiva prestazione, altre categorie. Tali periodi sono ridotti rispettivamente a 3 e 2 mesi: 1) per gli impiegati amministrativi che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio presso altre aziende; 2) per i tecnici che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende che esercitano la stessa attività																																						
	Preavviso	a. <i>operai</i> : 7 giorni di calendario per la cat. AE1, 14 giorni di calendario per la cat. AE2; 12 giorni di calendario per la cat. AE3 e 21 giorni di calendario per le cat. AS1, AS2 e AS3. Il licenziamento o le dimissioni potranno avere luogo in qualunque giorno della settimana; b. <i>intermedi</i> : <table border="0" style="margin-left: 40px;"> <tr> <td style="text-align: center;"><u>Anzianità</u></td> <td style="text-align: center;"><u>Cat. AC2</u></td> <td style="text-align: center;"><u>Cat. AC1</u></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">fino 2 anni</td> <td style="text-align: center;">½ mese</td> <td style="text-align: center;">½ mese</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">da 2 a 5 anni</td> <td style="text-align: center;">1 mese ½</td> <td style="text-align: center;">1 mese</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">da 5 a 15 anni</td> <td style="text-align: center;">2 mesi</td> <td style="text-align: center;">1 mese ½</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">oltre 15 anni</td> <td style="text-align: center;">2 mesi ½</td> <td style="text-align: center;">2 mesi</td> </tr> </table> i termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese; c. <i>impiegati</i> : <table border="0" style="margin-left: 40px;"> <tr> <td style="text-align: center;"><u>Anzianità</u></td> <td style="text-align: center;"><u>Cat. AD2, AD1</u></td> <td style="text-align: center;"><u>Cat. AC4, AC3, AS2</u></td> <td style="text-align: center;"><u>Cat. AE3, AE2</u></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">fino a 5 anni</td> <td style="text-align: center;">2 mesi</td> <td style="text-align: center;">1 mese ½</td> <td style="text-align: center;">1 mese</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">da 5 a 15 anni</td> <td style="text-align: center;">3 mesi</td> <td style="text-align: center;">2 mesi</td> <td style="text-align: center;">1 mese ½</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">oltre 15 anni</td> <td style="text-align: center;">4 mesi</td> <td style="text-align: center;">2 mesi ½</td> <td style="text-align: center;">2 mesi</td> </tr> </table> i termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese; d. <i>quadri</i> : <table border="0" style="margin-left: 40px;"> <tr> <td style="text-align: center;"><u>Anzianità</u></td> <td style="text-align: center;"><u>Quadri</u></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">fino a 5 anni</td> <td style="text-align: center;">3 mesi</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">da 5 a 10 anni</td> <td style="text-align: center;">4 mesi</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">oltre 10anni</td> <td style="text-align: center;">5 mesi</td> </tr> </table> i termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese	<u>Anzianità</u>	<u>Cat. AC2</u>	<u>Cat. AC1</u>	fino 2 anni	½ mese	½ mese	da 2 a 5 anni	1 mese ½	1 mese	da 5 a 15 anni	2 mesi	1 mese ½	oltre 15 anni	2 mesi ½	2 mesi	<u>Anzianità</u>	<u>Cat. AD2, AD1</u>	<u>Cat. AC4, AC3, AS2</u>	<u>Cat. AE3, AE2</u>	fino a 5 anni	2 mesi	1 mese ½	1 mese	da 5 a 15 anni	3 mesi	2 mesi	1 mese ½	oltre 15 anni	4 mesi	2 mesi ½	2 mesi	<u>Anzianità</u>	<u>Quadri</u>	fino a 5 anni	3 mesi	da 5 a 10 anni	4 mesi	oltre 10anni
<u>Anzianità</u>	<u>Cat. AC2</u>	<u>Cat. AC1</u>																																						
fino 2 anni	½ mese	½ mese																																						
da 2 a 5 anni	1 mese ½	1 mese																																						
da 5 a 15 anni	2 mesi	1 mese ½																																						
oltre 15 anni	2 mesi ½	2 mesi																																						
<u>Anzianità</u>	<u>Cat. AD2, AD1</u>	<u>Cat. AC4, AC3, AS2</u>	<u>Cat. AE3, AE2</u>																																					
fino a 5 anni	2 mesi	1 mese ½	1 mese																																					
da 5 a 15 anni	3 mesi	2 mesi	1 mese ½																																					
oltre 15 anni	4 mesi	2 mesi ½	2 mesi																																					
<u>Anzianità</u>	<u>Quadri</u>																																							
fino a 5 anni	3 mesi																																							
da 5 a 10 anni	4 mesi																																							
oltre 10anni	5 mesi																																							
Tirocinio	non regolamentato																																							
Apprendistato	Apprendistato Professionalizzante (D.Lgs. 81/2015) a. Limiti di età: possono essere assunti giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni, ovvero 17 anni se in possesso di qualifica professionale conseguita ai sensi del D.lgs. 226/2005; b. Prova: di durata non superiore a pari a quanto previsto dal vigente Ccnl per il livello corrispondente alle mansioni che l'apprendista è destinato a svolgere; c. Sfera di applicazione: le qualifiche conseguibili per i lavoratori operai, intermedi, impiegati e quadri sono quelle previste nelle categorie dalla AE2 alla AD3, con riferimento, per l'area direzionale, alle categorie AD3, AD2 e AD1, ai lavoratori che svolgono attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali; d. Percentuale di conferma: l'assunzione di nuovi apprendisti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei 36 mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 50% (30% per le aziende che occupano meno di 10 unità) degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro. Dal computo della predetta percentuale sono esclusi i rapporti cessati per recesso durante o																																							

al termine del periodo di prova, per dimissioni o per licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata tale percentuale, è consentita l'assunzione di un ulteriore apprendista rispetto a quelli già confermati, ovvero di un apprendista in caso di totale mancata conferma degli apprendisti pregressi; e. Recesso: il datore di lavoro può recedere dal contratto al termine del periodo di apprendistato ai sensi dell'art. 2118 del codice civile con preavviso decorrente dal medesimo termine; f. Precedenti periodi di apprendistato: l'apprendista ha la possibilità di cumulare i periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale e di alta formazione e ricerca, con quelli dell'apprendistato professionalizzante nel rispetto del limite massimo di durata prevista per l'apprendistato professionalizzante. Il periodo di apprendistato iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi; g. Durata: minima di 6 mesi e massima pari a 36 mesi. Per i lavoratori in possesso di titolo di studio (diploma di istruzione secondaria superiore o terziaria) inerente alla professionalità da conseguire tale durata sarà ridotta di 10 mesi, ripartiti rispettivamente in: 3 mesi nel primo periodo; 3 mesi nel secondo periodo e 4 mesi nel terzo periodo. Per gli apprendisti in possesso di laurea inerente alla professionalità da acquisire in tutte le fattispecie di inquadramento, la durata dell'apprendistato sarà di 24 mesi. Per i profili professionali equipollenti a quelli dell'artigianato, che le parti si riservano la possibilità di individuare, la durata massima dell'apprendistato è fissata in 5 anni. I contratti di durata pari a 36 mesi (per i lavoratori con inquadramento finale nelle categorie: AD3, AD2, AD1, AC5, AC4, AC3, AC2, AS4, AS3, AC1, AS2, AS1, AE4, AE3), vengono suddivisi in 3 periodi da 12 mesi ciascuno; i contratti di durata pari a 24 mesi (per i lavoratori con inquadramenti finale in categoria AE2) vengono così suddivisi: 1° periodo, 10 mesi; 2° periodo, 10 mesi e 3° periodo, 4 mesi; h. Inquadramento: nel primo periodo l'apprendista sarà inquadrato due livelli sotto quello di destinazione finale e la retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per il livello iniziale di inquadramento. Nel secondo periodo l'inquadramento sarà inferiore di un livello rispetto a quello di destinazione finale e la retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per tale livello. Nel terzo periodo, fermo restando l'inquadramento relativo al secondo periodo, la retribuzione sarà corrispondente a quella prevista per il livello di destinazione. Gli apprendisti con destinazione finale al livello AE2 secondo saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del secondo periodo di apprendistato. La retribuzione viene determinata sulla base del diviso 174; i. Gratifica natalizia: in occasione della ricorrenza natalizia, all'apprendista spetta una tredicesima mensilità ragguagliata a 174 ore della retribuzione globale di fatto; l. Premio di risultato: è demandata alle parti a livello aziendale la definizione dell'eventuale applicabilità agli apprendisti, parziale o totale, dei premi di risultato; m. Sospensione del contratto: in caso di malattia, infortunio, maternità o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, è prevista la possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso in cui detta sospensione sia superiore a 30 giorni; n. Formazione: non inferiore a 80 ore medie annue comprensive della formazione teorica iniziale. Essa potrà essere integrata, laddove esistente, dall'offerta formativa pubblica finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali

Retribuzioni:

Periodo	Minimi 1.1.2022
Categoria AD3	
Primi 12 mesi	2.403,20
Successivi 12 mesi	2.553,84
Ultimi 12 mesi	2.707,79
Categoria AD2	
Primi 12 mesi	2.252,58
Successivi 12 mesi	2.403,20
Ultimi 12 mesi	2.553,84
Categoria AD1	
Primi 12 mesi	2.096,29
Successivi 12 mesi	2.252,58
Ultimi 12 mesi	2.403,20
Categoria AC4	
Primi 12 mesi	1.965,76
Successivi 12 mesi	2.096,29
Ultimi 12 mesi	2.252,58
Categoria AC3 - AC2 - AS3	
Primi 12 mesi	1.945,67
Successivi 12 mesi	1.965,76
Ultimi 12 mesi	2.096,29
Categoria AC1	
Primi 12 mesi	1.881,19
Successivi 12 mesi	1.945,67
Ultimi 12 mesi	1.965,76
Categoria AS2	
Primi 12 mesi	1.805,89
Successivi 12 mesi	1.881,19
Ultimi 12 mesi	1.945,67
Categoria AS1	
Primi 12 mesi	1.727,52
Successivi 12 mesi	1.805,89
Ultimi 12 mesi	1.881,19
Categoria AE3	
Primi 12 mesi	1.534,20
Successivi 12 mesi	1.727,52
Ultimi 12 mesi	1.805,89
Categoria AE2	
Primi 10 mesi	1.534,20
Successivi 10 mesi	1.727,52
Ultimi 4 mesi	1.727,52

	<p>Contratto intermittente non regolamentato</p>
<p>Contratto tempo determinato</p>	<p>l'assunzione con contratto a termine e in somministrazione a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge. Con eccezione delle attività stagionali, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i 24 mesi. Ai fini del computo del periodo massimo dei 24 mesi di lavoro, si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito della somministrazione a tempo determinato. I lavoratori occupati con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione, non potranno comunque superare la percentuale massima del 45% nell'ambito dei seguenti tetti per le singole tipologie contrattuali: a. il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato non può superare il 30% dei lavoratori a tempo indeterminato; b. il numero di lavoratori assunti con contratto di somministrazione a tempo determinato non può superare il 30% dei lavoratori a tempo indeterminato; c. la somma del numero di lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e di lavoratori assunti con contratto di somministrazione a tempo determinato non può superare complessivamente il 35% dei lavoratori a tempo indeterminato; d. il numero di lavoratori assunti con contratto di somministrazione a tempo indeterminato non può superare in ogni caso i limiti percentuali previsti dalle vigenti disposizioni di legge. Nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 5, resta ferma la possibilità di utilizzare fino a 5 contratti, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa. Sono fatti salvi gli accordi collettivi aziendali esistenti che prevedano una diversa disciplina dei limiti percentuali, fino alla loro scadenza. Il periodo di conservazione del posto in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro è complessivamente pari ad 1/3 della durata del contratto a termine con un minimo di 30 giorni. Il trattamento economico di malattia a carico azienda cessa alla scadenza del periodo di comporta. L'obbligo di conservazione del posto cessa, in ogni caso, alla scadenza del termine del contratto individuale di lavoro. L'azienda fornirà ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato, informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato relativi alle mansioni svolte da lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza.</p> <p>Periodo di prova: a. 3 settimane, operai cat. AE1; b. 5 settimane, operai cat. AE2, AE3, AS2 e AS3; c. 5 settimane, intermedi cat. AC1 e AC2; d. 8 settimane, impiegati cat. AE2, AE3, AS2, AS3. AC3 e AC4; e. 15 settimane, impiegati cat. AD1, AD2 e AD3. Il periodo di prova può essere reiterato da parte della stessa azienda in caso di nuova assunzione sia con contratto a termine che con contratto a tempo indeterminato entro 24 mesi per le medesime funzioni. Nel caso di assunzione a termine per sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale, la durata del contratto stesso potrà essere anticipata fino a 2 mesi prima dell'inizio del congedo e posticipata di un mese rispetto al rientro in servizio del lavoratore sostituito, per consentire un adeguato periodo di affiancamento. Le parti concordano l'assenza di intervalli temporali nella successione di contratti a termine nelle seguenti ipotesi: a. Tutte le ipotesi relative alla acausalità; b. In tutte le ipotesi regolamentate da eventuali accordi collettivi anche aziendali stipulati dalle OO.SS. firmatarie del CCNL; c. Sostituzione di lavoratori assenti, quando la successiva assunzione avvenga per motivi sostitutivi di altri lavoratori; d. Assunzione di lavoratori che fruiscono di trattamenti di integrazione salariale presso altra azienda; e. Assunzione di percettori di Naspi; f. Assunzione di lavoratori disoccupati con oltre 50 anni di età. Ai sensi del D.lgs. 81/2015, la durata massima dell'ulteriore successivo contratto a termine, da stipularsi in deroga al limite temporale massimo di 24 mesi, è pari ad un periodo non superiore a 12 mesi. In relazione alla peculiarità del settore ed in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione nazionale, sono attività stagionali le attività produttive concentrate in limitati periodi dell'anno e per rispondere ad un'intensificazione della domanda per ragioni collegate ad esigenze cicliche, e alle variazioni climatiche, ecc. Le fattispecie produttive sono le seguenti: lavorazioni boschive e forestali; segherie; allestimenti di fiere, stands e decorazioni, cartellonistica; fabbricazioni e installazione di tende, zanzariere e ogni altra schermatura solare; fabbricazione di edifici prefabbricati in legno, ecc.</p>
<p>Part time</p>	<p>si intende per "tempo parziale" l'orario di lavoro cui è tenuto il lavoratore assunto part time, che risulta inferiore dell'orario a tempo pieno. Il rapporto a tempo parziale può riguardare sia nuovi assunti che lavoratori già in forza che passano da tempo pieno a tempo parziale. La possibilità di reversibilità della prestazione può avvenire in relazione a specifiche esigenze aziendali e quando compatibile con le mansioni svolte dal lavoratore secondo principi di proporzionalità. Il part time reversibile può essere concesso: a. alla lavoratrice madre fino ai 3 anni del bambino; b. per entrambi i genitori, per un massimo di 2 anni, nei casi di cui al 1° comma dell'art. 2 del D.M. 278/2000; c. per lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché gravi patologie degenerative; d. per patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore. Ai sensi del D.lgs. 81/2015 le parti stipulanti il contratto possono inserire in esso clausole elastiche relative alla collocazione temporale della prestazione lavorativa, anche nelle ipotesi di contratto a termine, e relative alla variazione in aumento la prestazione lavorativa, nel limite dell'orario a tempo pieno; tali comunicazioni devono avvenire con un preavviso di 2 giorni lavorativi. Le ore temporalmente lavorate in orari diversi da quelli inizialmente concordati o successivamente modificati dalle clausole elastiche, comportano, in favore del lavoratore, il diritto ad una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria, che è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge. In considerazione di specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore, è consentita la prestazione da parte dei lavoratori a tempo parziale, di lavoro supplementare rispetto all'orario ridotto concordato. Le eventuali ore aggiuntive rispetto all'orario di lavoro concordato saranno compensate con la quota oraria di retribuzione diretta, maggiorata del 20% comprensiva dei riflessi sull'insieme degli istituti diretti, indiretti e differiti. Il lavoro supplementare è ammesso per le seguenti causali: a. Incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto; b. Attività a carattere stagionale; c. Esecuzione di attività di installazione o montaggio soggette a particolari condizioni climatico-ambientali che non consentano la protrazione delle lavorazioni in altri periodi dell'anno; d. Esigenze di collocazione sul mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione; e. Esigenze legate alla sostituzione di una posizione rimasta vacante, a causa di risoluzione del rapporto di lavoro; f. Partecipazione a fiere e mostre; g. Esigenze legate alla sostituzione di lavoratori assenti per ferie, aspettative concesse a qualunque titolo, congedi, permessi retribuiti e non, permessi di studio, partecipazione a corsi di formazione; h. Esigenze legate alla sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, ma idonei ad altre mansioni; i. Esigenze di carattere eccezionale che non possono essere soddisfatte con i normali mezzi e assetti produttivi aziendali; l. Necessità connesse alla manutenzione ed al mantenimento e/o ripristino della funzionalità degli impianti; m. Esigenze particolari connesse a vincolanti termini di consegna e/o presentazioni commerciali del prodotto; n. Adempimenti amministrativi e di legge legati ad inderogabili scadenze; o. Situazioni connesse a ritardi nella consegna delle materie prime; p. Realizzazione del campionario; q. Improvvise e non programmate richieste da parte dei clienti che creino difficoltà alla filiera produttiva del committente o anticipazioni di consegna rispetto ai termini ordinari e/o alle quantità precedentemente fissate. Il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili: a. Per il rapporto di lavoro a tempo parziale ex orizzontale, è pari alla differenza tra l'orario di lavoro ridotto e le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali; b. Per il rapporto di lavoro a tempo parziale ex verticale è pari alla differenza tra l'orario di lavoro a tempo pieno e l'orario di lavoro ridotto, nell'ambito della settimana, del mese e dell'anno; c. Per il rapporto di lavoro a tempo parziale ex tipo misto e ciclico, è pari alla differenza tra l'orario di lavoro a tempo pieno e l'orario di lavoro ridotto, nell'ambito della settimana, del mese e dell'anno. Il lavoratore può rifiutarsi di svolgere lavoro supplementare in caso di comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale. Nel rapporto part time è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie alle quali si applica la disciplina legale e contrattuale vigente in materia</p>

GESTIONE

GESTIONE	Lavoro domicilio	i lavoratori che effettuino prestazioni a domicilio hanno diritto ad essere retribuiti con le tariffe di cottimo pieno. Inoltre vengono corrisposte le seguenti indennità: a. indennità sostitutiva gratifica natalizia, ferie e festività nazionali e infrasettimanali: 22%; b. indennità sostitutiva TFR: 5%
	Somministrazione di lavoro (ex lavoro interinale)	si veda contratto a termine
	Lavoro stagionale	non regolamentato
	Telelavoro	al telelavoratore sono garantiti gli stessi diritti di carattere legale e contrattuale riservati ad un lavoratore che svolge analoga mansione nei locali dell'impresa, compresi tutti i diritti sindacali derivanti da leggi e Ccnl
	Lavoro agile	può essere concesso anche a tempo determinato e/o parziale. il lavoratore in lavoro agile conserva la posizione e la sede di lavoro già assegnate e mantiene integralmente il trattamento economico e normativo in atto definito dal ccnl vigente
	Lavoro ripartito (job sharing)	non regolamentato
	Viaggiatori e piazzisti	non previsti
PREVIDENZA ASSISTENZA	Collocamento	sono escluse dal calcolo della quota di riserva le assunzioni nelle categorie AS, A, B e C (declaratoria 2° alinea). Sono comunque esclusi i lavoratori assunti da adibire a mansioni di custodia e sicurezza o che comunque comportino un rapporto di particolare fiducia
	Previd. integrativa/complem.	Fondo ARCO – contribuzione, calcolata sulla retribuzione utile per il calcolo del TFR: a. 1,30% a carico del lavoratore; b. 2,10% (2,30% dall'1.1.2022), a carico azienda. A decorrere dall'1.7.2021 e fino al 28.2.2023 viene istituito un elemento promozionale del welfare previdenziale, a carico del datore di lavoro, con un contributo mensile di € 5,00 per 12 mensilità, da versare al Fondo ARCO per ogni lavoratore in forza alla data dell'1.7.2021 con contratto a tempo indeterminato. Per i lavoratori di prima adesione al Fondo successiva all'1.7.2021 tale contributo è aggiuntivo rispetto a quanto previsto per l'iscrizione ordinaria
	Assistenza integrativa	le parti concordano che il fondo individuato per l'assistenza sanitaria integrativa è ALTEA, Fondo intersettoriale costituito fra Feneal Uil, Filca Cisl e Fillea Cgil. Le parti impegnano gli Organi direttivi di ALTEA e ARCO a verificare, nel caso in cui il Fondo Previdenziale ARCO venisse abilitato a svolgere anche la funzione di Fondo Sanitario, l'unificazione dei due Enti. La contribuzione per gli iscritti al Fondo ALTEA, a decorrere dall'1.8.2014, sarà di € 10,00 mensili a lavoratore per 12 mensilità a carico delle aziende
	Organismo Bilaterale	la bilateralità coinvolge tutte le imprese aderenti e non alle associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni indispensabili ad integrare la retribuzione del lavoratore. A decorrere dal 25.10.2013 saranno avviati gli istituti previsti dalla bilateralità, sulla base di Accordi e del Ccnl, i cui contributi rappresentano una quota annua a carico delle aziende, come di seguito indicato: a. Fondo Sicurezza PMI Confapi: € 18,00 annui (€ 1,50 per 12 mesi) per ciascun lavoratore, dovuto dalle aziende prive di Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza; € 6,00 annui (€ 0,50 per 12 mesi) per ciascun lavoratore, dovuto dalle aziende con il RLS; b. Fondo Sviluppo bilateralità PMI Confapi: € 6,00 annui (€ 0,50 per 12 mesi) per ciascun lavoratore a tempo pieno per lo sviluppo dell'apprendistato; € 3,00 annui (€ 0,25 per 12 mesi) per ciascun lavoratore part-time fino a 20 ore; c. Fondo Sostegno del reddito: € 28,00 annui (€ 2,33 per 12 mesi) per ciascun lavoratore; d. Osservatorio della contrattazione del lavoro: € 8,00 annui (€ 0,66 per 12 mesi) per ciascun lavoratore per il sostegno e lo sviluppo degli strumenti bilaterali e delle relative articolazioni settoriali e territoriali l'introduzione e relativo sostegno delle attività di rappresentanza sindacale/territoriale/bacino nonché per la contrattazione territoriale di II livello; € 12,00 annui (€ 1,00 per 12 mesi) per ciascun lavoratore per ulteriori attività correlate (assistenza contrattuale) assorbente le eventuali quote già previste dalla contrattazione nazionale. A partire dalla data del 25.10.2013 le aziende che applicano tale CCNL verseranno, secondo le modalità previste dall'Accordo Interconfederale del 23.7.2012 e dall'Intesa Applicativa dello stesso, nonché secondo le disposizioni previste nell'ambito degli enti stessi, i contributi rispettivamente all'OPNC e all'ENFEA. I trattamenti previsti dalla bilateralità sono vincolanti per tutte le imprese rientranti nella sfera di applicazione degli Accordi e contratti collettivi nazionali e di secondo livello, aziendale o territoriale, per le PMI del sistema CONFAPI, laddove sottoscritti. Le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere a ciascun lavoratore in busta paga un elemento retributivo aggiuntivo pari ad € 25,00 lordi mensili per 13 mensilità. Tale importo non è a nessun titolo assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli diretti o indiretti, escluso il TFR
	Polizze vita	non previste
	Polizze infortuni	non previste
	Quadri	i datori di lavoro sono tenuti ad assicurare il quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni. La suddetta responsabilità può essere garantita anche mediante sottoscrizione di apposita polizza