

LEGNO E ARREDAMENTO - Piccola e media industria - Confapi (F058)

Contratto collettivo nazionale di lavoro per gli addetti all'industria del legno, del sughero, del mobile, dell'arredamento e per le industrie boschive e forestali

Codice contratto: F058

CCNL in vigore | 31/05/2021

Decorrenza: 1° giugno 2019 - Scadenza: 28 febbraio 2023

Sommario

Epigrafe

Contratto collettivo nazionale di lavoro per gli addetti all'industria del legno, del sughero, del mobile, dell'arredamento e per le industrie boschive e forestali

Parti Stipulanti

Testo del c.c.n.l.

Sfera di applicazione, del mobile e dell'arredamento

Parte prima

RAPPORTI E DIRITTI SINDACALI

Testo della Parte prima - Rapporti e diritti sindacali

Art. 1 (Comitati paritetici per lo sviluppo e la gestione delle relazioni sindacali)

Art. 2 (Assemblea)

Art. 3 (Rappresentanze sindacali unitarie)

Art. 4 (Rappresentanza sindacale aziendale - Solo per le industrie boschive e forestali)

Art. 5 (Permessi per cariche sindacali ed aspettativa)

Art. 6 (Versamento dei contributi sindacali)

Art. 7 (Affissioni)

Art. 8 (Ambiente e Rappresentante lavoratori sicurezza)

Art. 9 (Patronati)

Art. 10 (Commissione nazionale e paritetica per le "pari opportunità")

Art. 11 (Procedura di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro)

Art. 12 (Procedura per il rinnovo degli accordi di secondo livello)

Art. 13 (Formazione professionale)

Art. ... (Quota di servizio sindacale FENEAL-FILCA-FILLEA)

Parte seconda

REGOLAMENTAZIONE COMUNE AD OPERAI, INTERMEDI, IMPIEGATI, QUADRI

Art. 14 (Assunzione)

Art. 15 (Consegna dei documenti di lavoro alla cessazione del rapporto)

Art. 16 (Donne e minori)

Art. 17 (Visita medica)

Art. ... (Periodo di prova)

Art. 18 (Classificazione)

Art. 19 (Cumulo di mansioni)

Art. ... (Modifica di mansioni)

Art. 20 (Orario di lavoro)

Art. 21 (Lavori discontinui o di semplice attesa o custodia)

Art. 22 (Festività e giorni festivi)

Art. 23 (Riposo settimanale)

Art. 24 (Lavoro a turni)

Art. 25 (Lavoro straordinario, notturno e festivo)

Art. 26 (Rapporto di lavoro a tempo parziale)

Art. 27 (Contratto di lavoro a tempo determinato e contratto di somministrazione)

Art. 28 (Ferie)

Art. 29 (Minimi retributivi contrattuali)

Art. 30 (Tredicesima mensilità)

Art. 31 (Corresponsione della retribuzione)

Art. 32 (Reclami sulla retribuzione)

Art. 33 (Premio di risultato)

Art. 33 bis (Elemento perequativo)

Art. 34 (Aumenti periodici di anzianità)

Art. 35 (Congedo matrimoniale)

Art. ... (Trattamento in caso di gravidanza e puerperio)

Art. 36 (Indennità di zona malarica)

Art. 37 (Mensa)

Art. 38 (Diritto allo studio - Lavoratori studenti)

Art. 39 (Assenze)

Art. 40 (Congedi)

Art. 41 (Tutela delle categorie dello svantaggio sociale - Lavoratori tossicodipendenti - Alcolisti cronici
Giocatori d'azzardo patologici - Lavoratori con disturbi alimentari)

Art. 42 (Assenze per malattia e infortunio non sul lavoro)

Art. 43 (Permessi di entrata e uscita)

Art. ... (Servizio militare)

Art. 44 (Trattenute per risarcimento danni)

Art. 45 (Consegna e conservazione degli utensili e del materiale)

Art. 46 (Visite di controllo)
Art. 47 (Indennità di preavviso ed anzianità in caso di morte)
Art. ... (Provvedimenti disciplinari)
Art. ... (Preavviso di licenziamento e dimissioni)
Art. 48 (Trattamento di fine rapporto)
Art. 49 (Cessione - Trasformazione e trapasso di azienda)
Art. 50 (Inscindibilità delle disposizioni del contratto e condizioni di miglior favore)
Art. 51 (Norme complementari)
Art. 52 (Reclami e controversie)
Art. 53 (Previdenza complementare - ARCO)
Art. 53 bis (Nuovo articolo - Diritto alle prestazioni della Bilateralità)
Art. 54 (Assistenza sanitaria integrativa)
Art. 55 (Tutela della dignità personale dei lavoratori)
Art. 56 (Decorrenza e durata)
Art. 57 (Disposizioni finali)

Parte terza

REGOLAMENTAZIONE PER GLI OPERAI

Art. 58 (Periodo di prova)
Art. 59 (Elementi, computo e modalità di corresponsione della retribuzione)
Art. 60 (Recuperi)
Art. 61 (Sospensione di breve durata ed interruzione di lavoro - Soste - Integrazione salariale, contratto di solidarietà)
Art. 62 (Modifica di mansioni)
Art. 63 (Lavoro a cottimo)
Art. 64 (Regolamento del lavoro a domicilio)
Art. 65 (Trasferimenti)
Art. 66 (Trasferte)
Art. 67 (Lavori pericolosi)
Art. 68 (Chiamata alle armi)
Art. 69 (Trattamento in caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale)
Art. 70 (Trattamento in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro)
Art. 71 (Trattamento in caso di gravidanza e puerperio)
Art. 72 (Disciplina aziendale)
Art. 73 (Divieti)
Art. 74 (Provvedimenti disciplinari)
Art. 75 (Mulle e sospensioni)
Art. 76 (Licenziamento per mancanze)
Art. 77 (Preavviso di licenziamento e di dimissioni)
Art. 78 (Trattamento di fine rapporto)

Parte quarta

REGOLAMENTAZIONE PER GLI INTERMEDI

- Art. 79 (Periodo di prova)
- Art. 80 (Passaggio dalla qualifica di operaio a quella di intermedio)
- Art. 81 (Modifica di mansioni)
- Art. 82 (Sospensioni di lavoro)
- Art. 83 (Trattamento in caso di sospensione e riduzione dell'orario di lavoro)
- Art. 84 (Recuperi)
- Art. 85 (Lavori nocivi e pericolosi)
- Art. 86 (Trasferimenti)
- Art. 87 (Trasferte)
- Art. 88 (Servizio militare)
- Art. 89 (Trattamento in caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale)
- Art. 90 (Trattamento in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro)
- Art. 91 (Trattamento in caso di gravidanza o puerperio)
- Art. 92 (Elementi e computo della retribuzione)
- Art. 93 (Doveri del lavoratore)
- Art. 94 (Provvedimenti disciplinari)
- Art. 95 (Preavviso di licenziamento e dimissioni)
- Art. 96 (Trattamento fine rapporto di lavoro)

Parte quinta

REGOLAMENTAZIONE PER GLI IMPIEGATI

- Art. 97 (Periodo di prova)
- Art. 98 (Modifica di mansioni)
- Art. 99 (Passaggio dalla qualifica di operaio a quella di impiegato)
- Art. 100 (Passaggio dalla qualifica di intermedio alla qualifica impiegatizia)
- Art. 101 (Sospensioni di lavoro)
- Art. 102 (Trasferimenti)
- Art. 103 (Trasferte)
- Art. 104 (Alloggio)
- Art. 105 (Servizio militare)
- Art. 106 (Trattamento in caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale)
- Art. 107 (Trattamento in caso di malattia o infortunio non sul lavoro)
- Art. 108 (Trattamento in caso di gravidanza o puerperio)
- Art. 109 (Elementi e computo della retribuzione)
- Art. 110 (Indennità maneggio denaro - Cauzione)
- Art. 111 (Doveri dell'impiegato)
- Art. 112 (Provvedimenti disciplinari)
- Art. 113 (Preavviso di licenziamento e di dimissioni)
- Art. 114 (Trattamento di fine rapporto)

Art. 115 (Indennità in caso di invalidità permanente)

Art. 116 (Previdenza)

Art. 117 (Norme generali e speciali)

Parte sesta

REGOLAMENTAZIONE PER I QUADRI

Art. 118 (Nozione della categoria dei quadri)

Art. 119 (Periodo di prova)

Art. 120 (Inquadramento professionale del quadro)

Art. 121 (Passaggio dalla qualifica di operaio a quella di quadro)

Art. 122 (Passaggio dalla qualifica di intermedio a quella di quadro)

Art. 123 (Passaggio dalla qualifica di impiegato alla qualifica di quadro)

Art. 124 (Preavviso di licenziamento e dimissioni)

Art. 125 (Obbligo assicurativo)

Art. 126 (Norma di coordinamento)

Parte settima

APPRENDISTATO

Art. 127 (Norme generali)

Art. 128 (Periodo di prova)

Art. 129 (Durata dell'apprendistato)

Art. 130 (Retribuzione)

Art. 131 (Ferie)

Art. 132 (Tredicesima mensilità)

Art. 133 (Orario di lavoro)

Art. 134 (Attività formativa)

Art. 135 (Tirocinio presso diverse aziende)

Art. 136 (Trattamento in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro)

Art. 137 (Trattamento in caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale)

Art. 138 (Assenze)

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica e apprendistato di alta formazione e ricerca

Apprendistato professionalizzante

Art. 139 (Norme generali)

Art. 140 (Campo di applicazione)

Art. 141 (Esclusioni)

Art. 142 (Periodo di prova)

Art. 143 (Apprendistato professionalizzante)

Art. 144 (Retribuzione)

Art. 150 (Informazione)

Art. 151 (Contratto di inserimento)

Art. 152 (Trattamento in caso di malattia od infortunio non sul lavoro)

Art. 153 (Inquadramento)

Art. 154 (Trasformazione)

Parte nona

TABELLE RETRIBUTIVE - MINIMI TABELLARI CONTRATTUALI

Testo della Parte nona - Tabelle retributive - Minimi tabellari contrattuali

Allegati

Parti Stipulanti

18 aprile 2017[*]

Decorrenza: 1° gennaio 2016 Scadenza: 31 maggio 2019

rinnovato

31 MAGGIO 2021

(Decorrenza: 1° giugno 2019 - Scadenza: 28 febbraio 2023)

UNITAL/CONFAPI

e

Federazione nazionale lavoratori edili, affini e del legno (FENEAL-UIL)

Federazione italiana lavoratori costruzioni ed affini (FILCA-CISL)

Federazione italiana lavoratori legno edilizia industrie affini ed estrattivi (FILLEA-CGIL)

Note:

[*]Integrato dagli accordi 16 aprile 2018, 9 aprile 2019, 9 febbraio 2022, 9 aprile 2024 e 14 aprile 2025 sui minimi di retribuzione e dall'ipotesi di accordo 15 novembre 2023 sulla parte economica 2023.

Testo del c.c.n.l.

I. Premessa

a) E' volontà delle parti realizzare forme di relazioni industriali finalizzate al comune interesse dello sviluppo economico del settore ed a un adeguato riconoscimento dell'importante ruolo che esso ricopre nell'ambito dell'economia nazionale.

b) Per la realizzazione ed il mantenimento di un sistema di relazioni industriali funzionale alle esigenze delle PMI e dei lavoratori non si può prescindere dall'attribuzione all'autonomia contrattuale delle parti di una funzione primaria nella definizione delle regole e nella gestione delle relazioni sindacali, anche attraverso lo sviluppo ai vari livelli e con diversi strumenti del metodo partecipativo. In quest'ottica le parti si impegnano in nome proprio e per conto degli Organismi territoriali a loro collegati, nonché delle imprese aderenti e delle R.S.U./R.S.A. (di cui all'art. 4, Parte prima del presente c.c.n.l.) a che il funzionamento del sistema di relazioni industriali e contrattuali più avanti descritto, si svolga secondo i termini e le procedure specificamente indicate. Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle parti di rispettare e far rispettare, per il periodo di validità il contratto generale, le norme integrative di settore o quelle aziendali da esso previste. Le parti realizzano e confermano con il presente c.c.n.l. una struttura contrattuale su due livelli: nazionale e di 2° livello.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria ha durata triennale.

Un secondo livello di contrattazione, di norma aziendale od alternativamente territoriale, laddove previsto o secondo l'attuale prassi della durata triennale è rinnovabile nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine comunque di evitare sovrapposizioni con i tempi del rinnovo del contratto collettivo nazionale.

La contrattazione collettiva nazionale e di secondo livello potrà avere luogo con la comune finalità di:

- 1) consentire per i lavoratori benefici economici privi di effetti inflazionistici;
- 2) un'effettiva programmazione dell'evoluzione del costo del lavoro;
- 3) lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane.

c) Il secondo livello di contrattazione potrà avere luogo tenendo conto delle oggettive esigenze che caratterizzano le piccole e medie aziende che applicano il presente c.c.n.l. e che le differenziano dalle industrie di diversa dimensione.

Il secondo livello di contrattazione sarà di norma aziendale e alternativamente potrà avere carattere territoriale. In tal caso la contrattazione avrà carattere esclusivamente di natura sperimentale, qualora le parti esprimano di concerto la propria disponibilità a procedere nella negoziazione e non potrà avere per oggetto materie già definite e/o trattate in altre sedi negoziali. Tale livello potrà realizzarsi esclusivamente per le materie stabilite dalle specifiche clausole di rinvio del c.c.n.l., in conformità con i criteri e le procedure ivi indicati. Sono titolari della contrattazione di secondo livello, per le materie e con le procedure e criteri fissati dal c.c.n.l., le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente c.c.n.l. e la R.S.U.

d) Le aziende sono assistite e rappresentate dalle Strutture territoriali di CONFAPI alle quali sono associate o conferiscano mandato.

e) Le parti si impegnano a rispettare ed a far rispettare ai propri iscritti per il periodo di loro validità il contratto nazionale, le norme integrative di settore e quelle aziendali da esso previste.

A tal fine le Associazioni datoriali sono impegnate ad adoperarsi per l'osservanza delle condizioni pattuite da parte delle aziende associate mentre le Organizzazioni dei lavoratori si impegnano a non promuovere e ad intervenire perché siano evitate azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di accordo ai vari livelli.

Considerata la prassi esistente, e con la precisazione di cui al punto c) della presente premessa, la contrattazione di livello aziendale esclude ed inibisce la contrattazione di livello territoriale e, viceversa, la contrattazione di livello territoriale esclude ed inibisce il livello di contrattazione aziendale; di questo si rendono garanti UNITAL, FILCA, FILLEA e FENEAL, nelle rispettive articolazioni di Organizzazione nazionale, territoriale ed aziendale.

f) Le parti procederanno ad un esame del testo contrattuale al fine di effettuare concordemente un'operazione di adeguamento alle norme di legge, alle modifiche necessarie per le parti obsolete ed a eventuali riscritture che ne consentano una migliore comprensione.

g) Vengono recepiti, nel presente c.c.n.l. i sotto elencati accordi interconfederali sottoscritti da CONFAPI con CGIL, CISL e UIL:

~~a) 9 febbraio 2010 in materia di "Apprendistato professionalizzante";~~

- 26 luglio 2011 in materia di "Certificazione della malattia";

- 20 settembre 2011 in materia di "Rappresentanti dei lavoratori per la salute e la sicurezza in ambito lavorativo e sulla pariteticità";

~~d) 20 aprile 2012 in materia di "Rappresentanza";~~

~~e) 20 aprile 2012 in materia di "Apprendistato";~~

- 23 luglio 2012 in materia di "Sviluppo delle relazioni sindacali e linee di indirizzo in materia di strumenti bilaterali" e Intesa applicativa dello stesso sottoscritto in data 28 dicembre 2012;

- 18 settembre 2012 in materia di "Dimissioni e risoluzioni consensuali";

- accordo interconfederale fra CONFAPI e CGIL, CISL, UIL in materia di rappresentanza del 26 luglio 2016;

- accordo interconfederale fra CONFAPI e CGIL, CISL, UIL sul modello contrattuale del 26 luglio 2016;

- accordo interconfederale fra CONFAPI e CGIL, CISL, UIL in materia di Apprendistato ex artt. 43 e 45, D.Lgs. n. 81/2015 del 22 dicembre 2016.

Eventuali accordi interconfederali e/o intese che dovessero intervenire tra le rispettive Confederazioni nazionali successivamente alla fase di stesura del testo contrattuale saranno oggetto di esame tra le parti al fine di armonizzare, senza oneri né vantaggi rispettivi, le pattuizioni qui definite.

Considerazioni preliminari

Con l'accordo interconfederale del 20 aprile 2012²⁶ luglio 2016 in materia di rappresentanza sono state definite modalità condivise per la tutela dei diritti in materia di rappresentanza, validità ed effettività dei cc.cc.nn.l. A tale accordo interconfederale si richiamano le parti nella prospettiva di offrire un quadro certo e definito di regole condivise e vincolanti per tutte le parti.

h) La presente premessa è parte integrante del c.c.n.l.

L'accordo di rinnovo del c.c.n.l. è stato pattuito secondo le linee definite dal Protocollo 23 luglio 1993 e dal Patto per lo sviluppo e l'occupazione 23 dicembre 1998 sottoscritto tra Governo e Parti sociali.

E' volontà delle parti realizzare forme di relazioni industriali finalizzate al comune interesse dello sviluppo economico del settore ed a un adeguato riconoscimento dell'importante ruolo che esso ricopre nell'ambito dell'economia nazionale.

h) La presente premessa è parte integrante del e.c.n.l.

a) L'accordo di rinnovo del e.c.n.l. è stato pattuito secondo le linee definite dal Protocollo 23 luglio 1993 e dal Patto per lo sviluppo e l'occupazione 23 dicembre 1998 sottoscritto tra Governo e Parti Sociali.

E' volontà delle Parti realizzare forme di relazioni industriali finalizzate al comune interesse dello sviluppo economico del settore ed a un adeguato riconoscimento dell'importante ruolo che esso ricopre nell'ambito dell'economia nazionale;

b) Il e.c.n.l. ha recepito e fatti propri gli assetti della contrattazione collettiva definiti e regolamentati dal Capitolo Assetti Contrattuali del Protocollo del 23 luglio 1993 e dal Patto per lo sviluppo e l'occupazione 23 dicembre 1998.

Sono previsti i seguenti assetti contrattuali:

-il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria;

-un secondo livello di contrattazione, aziendale od alternativamente territoriale, laddove previsto o secondo l'attuale prassi;

Il e.c.n.l. ha definito una nuova regolamentazione dei livelli di contrattazione. Pertanto la contrattazione collettiva nazionale e di secondo livello potrà avere luogo con la comune finalità di:

1) consentire per i lavoratori benefici economici privi di effetti inflazionistici;

2) un'effettiva programmazione dell'evoluzione del costo del lavoro;

3) lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane.

e) Il secondo livello di contrattazione potrà avere luogo esclusivamente secondo quanto disposto dal Protocollo 23 luglio 1993 e dal Patto per lo sviluppo e l'occupazione 23 dicembre 1998, nello spirito dell'attuale prassi, tenendo conto delle oggettive esigenze che caratterizzano le piccole e medie aziende che applicano il presente e.c.n.l. e che le differenziano dalle industrie di diversa dimensione.

d) Il secondo livello di contrattazione, fermo restando quanto previsto dall'ultimo comma del punto 3, del punto 2 ASSETTI CONTRATTUALI del Protocollo del 23 luglio 1993 e dal Patto per lo sviluppo e l'occupazione 23 dicembre 1998, non potrà avere per oggetto materie già definite e/o trattate in altre sedi negoziali. Tale livello potrà realizzarsi esclusivamente per le materie stabilite dalle specifiche clausole di rinvio del e.c.n.l., in conformità con i criteri e le procedure ivi indicati. Sono titolari della contrattazione di secondo livello, per le materie e con le procedure e criteri fissati dal e.c.n.l., le Strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente e.c.n.l. e la R.S.U.

e) Le aziende sono assistite e rappresentate dalle API alle quali sono associate o conferiscono mandato.

f) Le parti si impegnano a rispettare ed a far rispettare ai propri iscritti per il periodo di loro validità il contratto nazionale, le norme integrative di settore e quelle aziendali da esso previste.

A tal fine le Associazioni datoriali sono impegnate ad adoperarsi per l'osservanza delle condizioni pattuite da parte delle aziende associate mentre le Organizzazioni dei lavoratori si impegnano a non promuovere e ad intervenire perché siano evitate azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di accordo ai vari livelli.

~~Considerata la prassi esistente, la contrattazione di livello aziendale esclude ed inibisce la contrattazione di livello territoriale e, viceversa, la contrattazione di livello territoriale esclude ed inibisce il livello di contrattazione aziendale; di questo si rendono garanti UNITAL, FILCA, FILLEA e FeNEAL, nelle rispettive articolazioni di Organizzazione nazionale, territoriale ed aziendale.~~

~~g) Le Parti procederanno ad un esame del testo contrattuale al fine di effettuare concordemente un'operazione di adeguamento alle norme di legge, alle modifiche necessarie per le parti obsolete ed a eventuali riscritture che ne consentano una migliore comprensione.~~

~~H) La presente premessa è parte integrante del c.c.n.l.~~

Sfera di applicazione, del mobile e dell'arredamento

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Segherie facenti parte delle aziende di seconda lavorazione, che producono materiale segato per i consumi diretti delle aziende stesse - segherie che acquistano tronchi già abbattuti e allestiti e producono materiale segato per la vendita a terzi utilizzando i tronchi così acquistati, segherie, che, come tali, non esercitano una attività complementare delle lavorazioni boschive di una stessa azienda - taglio e la piallatura del legno - fabbricazione di rivestimenti per pavimenti in legno non assemblato - fabbricazione di lana di legno, farina di legno, lastrine, particelle - essiccazione del legno - impregnazione o il trattamento chimico del legno con materiali adatti alla sua conservazione - il trattamento, il deposito, la stagionatura, l'immagazzinaggio e conservazione del legno - tornerie del legno - tranciati e giuntura tranciati - fabbricazione di fogli da impiallacciatura, fabbricazione di compensati - pannelli stratificati (ad anima listellata), pannelli di fibre, di particelle, di truciolati, di lana, di legno ed altri pannelli, multistrati, listellari, tamburati - nobilitazione pannelli truciolari, compensati, tamburati, "medium density" e affini - produzione di agglomerati di fibre legnose con leganti vari per l'edilizia o altro, masonite, laminati, legni ricostruiti e conglomerati - allestimenti fiere, stands e decorazioni, cartellonistica - cartelli stradali e allestimenti in genere - cambrioni - carpenteria - fabbricazione elementi di carpenteria in legno e falegnameria per l'edilizia - cantieri e carpenteria navale - fabbricazione di prodotti in legno destinati principalmente all'edilizia: di travi, travicelli, puntoni e pezzi analoghi, di scale e ringhiere, di liste e modanature in legno, asticelle, aste da cornici, ecc., porte, finestre, imposte e loro telai, infissi in legno, avvolgibili, pvc, basculanti, zanzariere, placcati, pavimenti in legno e relativa posa in opera - fabbricazione di travi e strutture lamellari - fabbricazioni di edifici prefabbricati o loro elementi in legno - fabbricazione di imballaggi, di pallets, di contenitori, di cesti in legno - paniforti - fabbricazione di casse, cassette, gabbie, cilindri e imballaggi simili in legno - fabbricazione di palette, palette a cassa e altri piani di caricamento in legno - fabbricazione di botti, tini, mastelli e altri prodotti e parti in legno per lavori da bottaio, fusti dogati - fabbricazione di tamburi in legno per cavi - levigatura di antine e altri elementi per mobili - verniciatura, laccatura, doratura ed altre lavorazioni finali del legno e/o del mobile - impiallaccature e lavorazioni legno - lavorazione accessori per mobili - scope - assemblaggio mobili - fabbricazione di montature di utensili, manici e montature di scope e spazzole, di forme in legno di scarpe e stivali, di attaccapanni in qualsiasi materiale, di utensili in legno domestici e da cucina, appendiabiti e portacappelli, di statuette ed altri ornamenti in legno, legno intarsiato e incrostato, di astucci e cofanetti in legno per gioielli, coltellerie ed altri articoli analoghi, di tubetti, spole, rocche e rocchetti per filatura, tessitura e per filati cucirini, di legno tornito, di casse funerarie e cofani funebri, di modelli per fonderie e per navi, di parti in legno per armi da fuoco, di scultura, traforo, intarsio del legno per decorazioni, di manufatti in legno in genere compreso il "fai da te", di cornici, decorazioni artistiche e floreali, restauri e dorature cornici, di decorazioni per l'arredamento, di altri articoli in legno - manici da frusta - arredobagno - articoli igienico-sanitari - lavorazione del sughero naturale, sughero per plance, sugheraccio, sugherone, la fabbricazione di articoli in sughero, di manufatti, agglomerati e granulati e di isolanti in sughero, fabbricazione di turaccioli comuni o da spumanti - la produzione di articoli di paglia e di materiale da intreccio - la fabbricazione di trecce e manufatti simili in materiali da intreccio, stuoie, stuoie grossolane, graticci, ecc., la fabbricazione di articoli da panieraio e da stuoiaio, rivestimenti di fiaschi e damigiane, rivestimenti in legno - fabbricazione di forme per calzature, ceppi per zoccoli e fondi per calzature in qualsiasi materiale - tacchi - ghiacciaie - fabbricazione di carri e carrozze - la produzione di mobili ed articoli vari di arredamento in giunco, vimini, rattan e di altro materiale - fabbricazione di sedame comune e curvato - fabbricazione di sedili per aereomobili, autoveicoli, navi e treni, di qualsiasi materiale - la fabbricazione di sedie e tavoli di qualsiasi materiale - la fabbricazione di cassetti per mobili, di curvati in legno, di cassettiere - la fabbricazione di poltrone e divani di qualsiasi materiale - l'attività dei laboratori di tappezzeria e fabbricazione di imbottiti per l'arredamento - la fabbricazione e restauro di mobili in stile e d'epoca -

fabbricazione di mobili per uffici e negozi in qualsiasi materiale per qualunque uso diverso da quello di civile abitazione (scuole, navi, ristoranti), comprese le loro parti e/o componenti - fabbricazione di altri mobili - mobili di qualsiasi materiale per la casa ed il giardino - mobili tappezzati - tappezzerie - traverse ferroviarie - fabbricazione di rete e supporti per materassi - la fabbricazione di materassi a molle, imbottiti o guarniti internamente, di materiali di rinforzo, di materassi in gomma cellulare o di plastica non ricoperti - fabbricazione di pianoforti - fabbricazione di strumenti a corde, liuterie - articoli sportivi - fabbricazione di tutte le attrezzature per il tennis da tavolo - fabbricazione di tavoli da biliardo e attrezzi da bowling - fabbricazione di aste dorate e comuni, bastoni - fabbricazione di sdraio, sedie sdraio, lettini sdraio - la fabbricazione di giostre e altalene - fabbricazione di fiammiferi e stuzzicadenti - fabbricazione di fiori, foglie e frutti artificiali - fiori secchi - fabbricazione di pipe e abbozzi di pipe - fabbricazione di pettini (anche ornamentali) - fabbricazione di tutti gli articoli per fumatori - riproduzione di armi antiche prevalentemente in legno - produzione di articoli religiosi e da ricordo - produzione di apparecchi di illuminazione, di articoli casalinghi - produzione di articoli da disegno e didattici - produzione di arredamenti vari, di oggetti e complementi d'arredamento, compresi quelli in metallo, in resine sintetiche e materie plastiche, come poliuretani, metacrilati, a.b.s., p.v.c., poliestere rinforzato, polipropilene, ecc.

Sfera di applicazione - Industrie boschive e forestali

Alle aziende operanti nei settori sottoindicati, oltre alle norme (e relative deroghe) contenute nel presente c.c.n.l., si applicano le norme di cui alla specifica regolamentazione contrattuale per gli addetti alle industrie boschive e forestali:

- industrie esercenti l'abbattimento e l'utilizzazione dei boschi e delle piante sparse per la produzione di legname tondo, asciato o segato (antenne, pali, puntelli, tondelli, travi, doghe, traverse, ecc.), di legna da ardere, di carbone vegetale, di abbozzi per pipe di erica arborea, di sughero (sughero in plance, sugheraccio, sugherone);
- segherie che, per la loro organizzazione tecnica, costituiscono nel ciclo completo della produzione aziendale, un complemento delle lavorazioni forestali indicate al precedente capoverso.

N.d.R.:

L'accordo 31 maggio 2021 prevede quanto segue:

Sfera di applicazione - legno, sughero, mobile e arredamento

(Omissis)

Carpenteria - fabbricazione elementi di carpenteria in legno e falegnameria per l'edilizia e relativa posa in opera ad esclusione delle opere edili - cantieri e carpenteria navale - fabbricazione di prodotti in legno destinati principalmente all'edilizia: di travi, travicelli, puntoni e pezzi analoghi, di scale e ringhiere, di liste e modanature in legno, asticelle, aste da cornici, ecc., porte, finestre, imposte e loro telai, infissi in legno, avvolgibili, pvc, basculanti, zanzariere, tende e ogni altra schermatura solare e relativa posa in opera - placcati - pavimenti in legno e relativa posa in opera fabbricazione di travi e strutture lamellari e relativa posa in opera - fabbricazioni di edifici prefabbricati o loro elementi in legno e relativa posa in opera ad esclusione delle opere edili;

(Omissis)

Parte prima

RAPPORTI E DIRITTI SINDACALI

Testo della Parte prima - Rapporti e diritti sindacali

L'UNITAL, la FENEAL, la FILCA e la FILLEA ribadiscono l'obiettivo comune di sviluppare un moderno e innovativo sistema di relazioni sindacali a tutti i livelli per favorire, oltre alla corretta gestione del c.c.n.l., anche l'individuazione di iniziative comuni a sostegno del settore.

Ferme restando l'autonomia e la libertà di iniziativa delle parti, si conviene sulla realizzazione di strumenti paritetici atti a sostenere la politica e lo sviluppo del settore.

Art. 1 (Comitati paritetici per lo sviluppo e la gestione delle relazioni sindacali)

Le parti, con la sottoscrizione del presente contratto, concordano di assicurare la necessaria operatività al Comitato paritetico, costituito a livello nazionale, regionale, di distretto e di aree-sistema. Il Comitato paritetico opera sulle materie appositamente individuate e demandate dal presente contratto.

Inoltre, contribuisce a conferire al comparto produttivo legno-arredamento, nei confronti delle istituzioni e degli enti preposti, nella specificità delle piccole e medie imprese che largamente lo contraddistinguono, il rilievo e l'incidenza che ad esso compete sul versante dell'occupazione e della bilancia dei pagamenti.

Il Comitato paritetico si costituisce nelle aree distrettuali individuate dalla legge.

Le parti esamineranno ~~entro il 31 dicembre 2010~~, a livello territoriale, la possibilità di pattuire la costituzione di Comitati paritetici nelle aree-sistema.

In particolare, il Comitato paritetico regionale si costituisce nelle regioni con significativa presenza del settore produttivo legno-arredamento: ~~attualmente Emilia-Romagna, Friuli Venezia-Giulia, Lombardia, Toscana e Veneto.~~

Il Comitato paritetico di area-sistema si costituirà, in via sperimentale, nella zona di produzione tipica compresa tra le province di Treviso e Pordenone e nel distretto della Brianza comasca e milanese.

Il Comitato paritetico regionale, previo accordo specifico tra le parti interessate, potrà costituirsi nelle regioni con significativa presenza del settore legno-mobile-arredamento nel caso in cui nelle predette regioni non vengano costituiti Comitati paritetici a livello di distretto o di aree-sistema.

2. Comitato paritetico nazionale - Informazioni a livello nazionale

Il Comitato paritetico nazionale gestisce al suo interno l'Osservatorio che propone ricerche ed elabora analisi.

Nel Comitato paritetico nazionale si costituisce la Commissione bilaterale paritetica sull'apprendistato.

La Commissione bilaterale paritetica sull'apprendistato può definire orientamenti ed indirizzi sull'individuazione di linee-guida per la formazione degli apprendisti, ~~in base alle quali la contrattazione territoriale potrà attuare quanto previsto al 3° comma dell'art. 8 della Parte settima.~~

Nel Comitato paritetico nazionale si costituisce la Commissione bilaterale paritetica sulla formazione professionale e formazione continua.

In particolare, la Commissione bilaterale paritetica può definire orientamenti ed indirizzi sull'individuazione di linee-guida per la formazione degli apprendisti.

Il Comitato paritetico nazionale, avvalendosi dell'Osservatorio, definisce orientamenti, indirizzi ed obiettivi concernenti le materie di seguito indicate:

- stato e andamento economico;
- prospettive produttive del settore e dei comparti;
- prospettive di sviluppo e loro limiti;
- prospettive degli investimenti;
- analisi della struttura di impresa per comparti;
- analisi delle aree sistema;
- eventuali situazioni di crisi per zone e comparti;
- prospettive dell'occupazione; consuntivo in percentuale sulle variazioni dell'occupazione divise per sesso e per grandi classi di età;
- inquadramento categoriale secondo l'evoluzione delle professionalità;
- indicazioni su iniziative nel campo della formazione e della ricerca;
- innovazione tecnologica degli impianti e dei processi di produzione;
- evoluzione delle professionalità presenti nel settore legno-arredamento;

- politica della materia prima;
- iniziative di formazione, volte ad ottenere da enti pubblici e privati interventi per il settore legno-arredamento al fine di rendere il più possibile coincidente la domanda di lavoro con le concrete esigenze del settore stesso;
- coordinamento ed indirizzo delle iniziative per la prevenzione degli infortuni e la tutela dell'ambiente;
- rilevazione delle caratteristiche e dell'andamento della contrattazione di secondo livello;
- la promozione di azioni volte ad una diffusione della cultura dello "sviluppo sostenibile" e della diffusione delle certificazioni ambientali.

Il Comitato paritetico nazionale ha il compito di coordinare i Comitati paritetici regionali, di distretto e di aree-sistema per verificarne funzionalità, indirizzi ed obiettivi perseguiti.

~~Il Comitato paritetico nazionale delega la gestione delle proprie indicazioni ad un soggetto attuativo (che potrà essere denominato ente, agenzia o altro) che verrà costituito e regolato nella propria attività nei termini che il Comitato stesso dovrà definire entro il 31 dicembre 2010.~~

~~L'attività del "soggetto attuativo" che si avvale delle risorse economiche rese disponibili dalla legislazione (nazionale, regionale e comunitaria), sarà sottoposta al controllo ed alle verifiche del Comitato paritetico nazionale.~~

~~Entro il mese di dicembre 2014 saranno definite le modalità costitutive ed operative dei Comitati di distretto e di area-sistema.~~

Il Comitato paritetico nazionale è composto da sei membri di cui tre designati dall'UNITAL e tre da FENEAL, FILCA, FILLEA.

La sede del Comitato è stabilita presso la CONFAPI - via della Colonna Antonina, 52 - Roma.

La Presidenza del Comitato è assunta congiuntamente da due membri dello stesso. Uno di essi sarà designato dall'UNITAL e l'altro congiuntamente dalla FENEAL, dalla FILCA e dalla FILLEA, che saranno indicati entro il 31 dicembre 2008/2018.

Il Comitato si riunisce all'inizio di ogni anno per definire il programma di attività dell'Osservatorio.

Il Comitato si riunisce di norma ogni tre mesi, e comunque quando una delle due parti lo richiama.

Le parti considerano la formazione continua e quella sulla sicurezza sul lavoro un tema centrale per la competitività delle aziende e per lo sviluppo professionale dei lavoratori.

Le parti, quindi, presenteranno proposte che siano unanimemente condivise tramite il Comitato paritetico nazionale:

- al FAPI Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua nelle piccole e medie imprese CONFAPI-CGIL-CISL-UIL;
- a CONFAPI, CGIL, CISL e UIL.

Le parti si impegnano a sensibilizzare il mondo imprenditoriale e le altre forze sociali sulla necessità di interventi concreti, supportati dai necessari provvedimenti degli enti e delle istituzioni preposti, volti a migliorare qualitativamente e quantitativamente il patrimonio forestale nazionale in relazione ai suoi riflessi sulle capacità di approvvigionamento della materia prima.

Resta inteso, altresì, che saranno verificate le opportunità di applicazione delle norme esistenti ed esaminata la necessità di eventuali proposte per una loro modifica ed un loro aggiornamento.

A questo scopo, le parti chiederanno congiuntamente alle istituzioni, alla FSC ed al PEFC, tramite il Comitato paritetico nazionale, di individuare un tavolo di confronto che affronti prioritariamente:

- il "sistema bosco e suoi derivati";
- un sistema di qualità nazionale.

Sviluppo sostenibile e responsabilità sociale d'impresa

1) Le parti convengono che lo sviluppo sostenibile, inteso come integrazione equilibrata e dinamica delle dimensioni relative alla crescita economica, al rispetto dell'ambiente ed alla responsabilità sociale d'impresa, costituisca il modello cui ispirarsi per l'avvio di azioni in grado di perseguire evoluzioni positive.

2) Le parti convengono perseguire l'obiettivo della sostenibilità dello sviluppo, delle capacità produttive, dell'occupazione e di una adeguata strategia ambientale attivandosi nei confronti delle istituzioni affinché siano poste in essere politiche economiche adeguate.

Convengono, altresì, di adottare una metodologia partecipativa di rapporti, basata sulla trasparenza e completezza degli elementi di informazione, sulla corretta comunicazione e sulla promozione di un positivo clima aziendale.

3) Viene valutato come rilevante che tutti i soggetti interessati, imprese e lavoratori, realizzino comportamenti coerenti, sia nel diritto che nei doveri, per confermare la validità di percorsi condivisi in essere e di quelli futuri, relativamente ai temi:

- salute e sicurezza del personale;
- monitoraggio e reporting delle emissioni e dei residui di lavorazione;
- impatto sulle comunità locali;
- monitoraggio delle attività di rischio ad elevato impatto ambientale;
- valorizzazione delle politiche industriali e di filiera;
- orientamento verso le lavorazioni di qualità;
- il rispetto delle norme di legge e dei regolamenti applicabili allo svolgimento del proprio ruolo nel pieno rispetto delle regole;
- rispetto della normativa vigente in materia di fiscalità, in Italia e nei paesi esteri promuovendo impegno nella lotta al fenomeno dell'evasione fiscale e delle norme antiriciclaggio;

4) Le parti ritengono che la responsabilità sociale d'impresa vada intesa come qualificante valore aggiunto per l'impresa e per i suoi rapporti con i lavoratori, i clienti, i fornitori, il territorio e le istituzioni.

5) Le parti, quindi, si danno atto che il percorso verso la responsabilità sociale d'impresa costituisce un miglioramento dell'osservanza degli obblighi di legge e di contratto, soprattutto quando esso sia attuato con effettività, trasparenza e verificabilità dei contenuti.

6) Per favorire percorsi di approfondimento e per sviluppare un approccio quanto più possibile consapevole e condiviso sul tema della responsabilità sociale, le parti convengono che sarà demandata al Comitato paritetico nazionale - C.P.N., la predisposizione di un documento condiviso contenente linee-guida dei requisiti minimi per l'attuazione dei principali elementi della responsabilità sociale d'impresa e di un codice etico nazionale, tenendo conto delle raccomandazioni OIL.

Nota a verbale

~~UNITAL afferma la disponibilità ad aprire un confronto con OLMA.~~

~~Conseguentemente, le parti sottoscriventi il presente accordo si impegnano ad una verifica presso OLMA al fine di definire possibili sinergie, competenze ed incarichi tra C.P.N. ed OLMA stesso.~~

3. Comitato paritetico regionale, di distretto e di aree-sistema

I Comitati paritetici possono svolgere un'azione di proposta nei confronti del Comitato paritetico nazionale e possono assumere autonome iniziative nell'ambito degli indirizzi nazionali, anche avvalendosi dei dati forniti dall'Osservatorio nazionale stesso.

Inoltre, danno attuazione a quanto ad essi demandato dal Comitato paritetico nazionale.

I Comitati paritetici si riuniscono di norma ogni tre mesi e comunque quando una delle due parti lo richieda.

I Comitati paritetici sono composti da 6 membri di cui tre designati dall'UNITAL e tre da FENEAL, FILCA, FILLEA, tramite le rispettive articolazioni territoriali. La Presidenza dei Comitati è assunta congiuntamente da due membri dello stesso. Uno di essi sarà designato dall'UNITAL e l'altro congiuntamente dalla FENEAL, dalla FILCA e dalla FILLEA.

4. Informazioni a livello territoriale

Annualmente, entro il primo quadrimestre, l'UNITAL fornirà a FENEAL, FILCA e FILLEA territoriali, nel corso di incontri appositamente convocati, informazioni globali per le aziende associate sui seguenti temi:

- stato e prospettive produttive;

- andamento e prospettive dell'occupazione, con particolare riferimento all'occupazione giovanile; consuntivo, in percentuale, sulle variazioni della occupazione diviso per sesso e per grandi classi di età;
- prospettive di nuovi insediamenti industriali;
- eventuali processi di riconversione e ristrutturazione;
- stato e tendenze del decentramento produttivo e del lavoro a domicilio.

5. Informazioni a livello aziendale

~~Le aziende che occupano nel complesso oltre 50 dipendenti, assistite dall'UNITAL, forniranno informazioni preventive ogni semestre alla R.S.U. ed alla FILLEA, FILCA e FENEAL territoriali, nel corso di appositi incontri, dietro richiesta della R.S.U., in merito a:~~

- ~~– stato e prospettive produttive;~~
- ~~– previsioni per il mercato interno e/o esterno;~~
- ~~– programmi di investimento ed eventuali innovazioni tecnologiche che comportino modifiche significative nell'organizzazione del lavoro in azienda;~~
- ~~– struttura occupazionale – in valori assoluti – per sesso e per grandi classi di età e suoi prevedibili sviluppi, nonché le indicazioni quantitative e qualitative con le quali l'azienda intende farvi fronte e le indicazioni circa le modalità di assunzione nel rispetto delle leggi vigenti.~~

~~La Direzione aziendale fornirà informazioni alla R.S.U. in caso di rilevanti innovazioni di processi produttivi che siano suscettibili di importanti sviluppi nel comparto del mobile e arredamento.~~

~~Nel rispetto delle normative di legge vigenti, nei casi di eventi negativi sui livelli occupazionali derivanti da innovazioni tecnologiche riguardanti il complesso dell'attività produttiva, le aziende forniranno nel merito informazioni preventive alla R.S.U.~~

~~Quanto sopra espresso troverà applicazione anche per le realtà produttive articolate con più di 50 dipendenti complessivi, caratterizzate da un'unica struttura d'impresa, sia pure distribuita su zone territoriali diverse nell'ambito del territorio nazionale. Resta inteso che tale informativa verrà trasferita alle rispettive R.S.U.~~

~~Le parti, a livello aziendale, si incontreranno di norma entro il primo quadrimestre di ciascun anno solare, al fine di esaminare congiuntamente il godimento delle ferie e i permessi retribuiti sulla base del calendario annuo.~~

6. Livello di gruppo

~~Di norma annualmente, i gruppi, intendendosi per tali l'insieme delle aziende partecipate (possesso di almeno il 26% del pacchetto azionario) articolate su più unità produttive di significativa importanza nell'ambito del territorio nazionale che occupano complessivamente più di 250 dipendenti, assistite dall'API nella cui area di competenza si trova la Direzione generale dell'azienda interessata, forniranno alle R.S.U., assistite dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, nel corso di un apposito incontro, informazioni relative:~~

- ~~– alle prospettive economiche e produttive con riferimento ai prevedibili riflessi sulla situazione occupazionale;~~
- ~~– ai programmi di investimento e alle conseguenti prevedibili implicazioni sull'occupazione e sulle condizioni ambientali ed ecologiche;~~
- ~~– ai programmi che comportino nuovi insediamenti industriali o rilevanti ampliamenti di quelli esistenti;~~
- ~~– alle innovazioni tecnologiche che abbiano significativa incidenza sull'occupazione;~~
- ~~– struttura occupazionale/tipologie d'impiego con particolare riferimento a: suddivisione per genere ed età anagrafica, mansioni e fattispecie contrattuale di inserimento in azienda con riguardo alla parità di genere e prevedibili sviluppi dell'organigramma in rapporto alle eventuali nuove assunzioni;~~
- ~~– responsabilità sociale e d'impresa.~~

~~La Direzione aziendale fornirà informazioni alla R.S.U. in caso di rilevanti innovazioni di processi produttivi che siano suscettibili di importanti sviluppi nel comparto del mobile e arredamento.~~

~~Nel rispetto delle normative di legge vigenti, nei casi di eventi negativi sui livelli occupazionali derivanti da innovazioni tecnologiche riguardanti il complesso dell'attività produttiva, le aziende forniranno nel merito informazioni preventive alla R.S.U.~~

~~Nel corso di tale incontro il sindacato verrà informato delle prevedibili implicazioni degli investimenti predetti sull'occupazione e sulle condizioni ambientali ed ecologiche.~~

5. Informazioni a livello aziendale

Le aziende che occupano nel complesso oltre 5040 dipendenti, assistite dalle strutture territoriali di CONFAPI, forniranno informazioni preventive ogni semestre alla R.S.U. ~~ed alla~~ eventualmente assistite da FILLEA, FILCA e FENEAL territoriali, nel corso di appositi incontri, dietro richiesta della R.S.U., in merito a:

- stato e prospettive produttive;
- previsioni per il mercato interno e/o esterno;
- programmi di investimento ed eventuali innovazioni tecnologiche che comportino modifiche significative nell'organizzazione del lavoro in azienda;
- struttura occupazionale/tipologie di impiego con particolare riferimento a: suddivisione per genere ed età anagrafica, mansioni e fattispecie contrattuale di inserimento in azienda con riguardo alla parità di genere e prevedibile sviluppo dell'organigramma in rapporto alle eventuali nuove assunzioni;
- responsabilità sociale d'impresa;
- agli appalti che comportino significativo cambiamento a livello aziendale.

La Direzione aziendale fornirà informazioni alla R.S.U. in caso di rilevanti innovazioni di processi produttivi che siano suscettibili di importanti sviluppi nel comparto del mobile e arredamento.

Nel rispetto delle normative di legge vigenti, nei casi di eventi negativi sui livelli occupazionali derivanti da innovazioni tecnologiche riguardanti il complesso dell'attività produttiva, le aziende forniranno nel merito informazioni preventive alla R.S.U. ovvero alle OO.SS. territoriali in ottemperanza alle vigenti disposizioni di legge.

Quanto sopra espresso troverà applicazione anche per le realtà produttive articolate con più di 40 dipendenti complessivi, caratterizzate da un'unica struttura d'impresa, sia pure distribuita su zone territoriali diverse nell'ambito del territorio nazionale. Resta inteso che tale informativa verrà trasferita alle rispettive R.S.U.

Le parti, a livello aziendale, si incontreranno di norma entro il primo quadrimestre di ciascun anno solare, al fine di esaminare congiuntamente il godimento delle ferie e i permessi retribuiti sulla base del calendario annuo.

6. Informazioni a livello di gruppo

Di norma annualmente, i gruppi, intendendosi per tali l'insieme delle aziende partecipate (possesso di almeno il 26% del pacchetto azionario) articolate su più unità produttive di significativa importanza nell'ambito del territorio nazionale che occupano complessivamente più di 150 dipendenti, assistite dalla struttura territoriale CONFAPI nella cui area di competenza si trova la Direzione generale dell'azienda interessata, forniranno alle R.S.U., assistite dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, nel corso di un apposito incontro, informazioni relative:

- alle prospettive economiche e produttive con riferimento ai prevedibili riflessi sulla situazione occupazionale;
- ai programmi di investimento e alle conseguenti prevedibili implicazioni sull'occupazione e sulle condizioni ambientali ed ecologiche;
- ai programmi che comportino nuovi insediamenti industriali o rilevanti ampliamenti di quelli esistenti;
- alle innovazioni tecnologiche che abbiano significativa incidenza sull'occupazione;
- alla struttura occupazionale scomposta per sesso e classi di età;
- struttura occupazionale/tipologie d'impiego con particolare riferimento a: suddivisione per genere ed età anagrafica, mansioni e fattispecie contrattuale di inserimento in azienda con riguardo alla parità di genere e prevedibili sviluppi dell'organigramma in rapporto alle eventuali nuove assunzioni;
- responsabilità sociale e d'impresa.

La Direzione aziendale fornirà informazione alle R.S.U. in caso di rilevanti innovazioni di processi produttivi che siano suscettibili di importanti sviluppi nel comparto del mobile e arredamento.

Nel rispetto delle normative di legge vigenti nei casi di eventi negativi sui livelli occupazionali derivanti da innovazioni tecnologiche riguardanti il complesso dell'attività produttiva, le aziende forniranno nel merito informazioni preventive alla R.S.U. Nel corso di tale incontro il sindacato verrà informato delle prevedibili implicazioni degli investimenti predetti sull'occupazione e sulle condizioni ambientali ed ecologiche.

7. Decentramento, ristrutturazioni, modifiche tecnologiche, organizzative e produttive

Le aziende con più di 75 dipendenti forniranno preventivamente informazioni alla R.S.U. e, tramite ~~la Sezione territoriale L'UNITAL~~ le strutture territoriali di CONFAPI al Sindacato territorialmente competente, sulle operazioni di scorporo e di decentramento permanente al di fuori dello stabilimento qualora esse influiscano complessivamente sulla base occupazionale nello specifico:

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

- Operazioni che comportino sostanziali modifiche del sistema produttivo, che investano in modo determinante le tecnologie adottate e la organizzazione complessiva del lavoro o il tipo di produzione in atto;

- Operazioni di scorporo o di decentramento non temporaneo al di fuori dello stabilimento, di significative fasi dell'attività produttiva in atto qualora queste influiscano sull'occupazione.

L'informazione comprenderà la tipologia dell'attività da decentrare e la sua localizzazione.

Nei contratti relativi al decentramento produttivo aventi le caratteristiche di cui al comma precedente, le aziende committenti ~~chiederanno~~ inseriranno l'obbligo da parte delle aziende esecutrici/appaltatrici di applicare le norme contrattuali del settore merceologico a cui esse appartengono in quanto ad esse applicabili e delle leggi relative alla tutela del lavoro.

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

Nel corso di tale incontro il Sindacato verrà informato delle prevedibili implicazioni degli investimenti predetti sull'occupazione e sulle condizioni ambientali ed ecologiche.

Art. 2 (Assemblea)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Nelle unità produttive identificate secondo i criteri di cui all'art. 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori hanno diritto di riunirsi per la trattazione di materie di interesse sindacale e del lavoro.

Dette riunioni avranno luogo su convocazioni singole o unitarie delle Rappresentanze sindacali unitarie di cui all'art. 3 o delle Organizzazioni sindacali firmatarie.

La convocazione sarà comunicata alla Direzione con preavviso di norma di 2 giorni e con l'indicazione specifica dell'ordine del giorno.

Le riunioni saranno tenute fuori dall'orario di lavoro nonché durante l'orario di lavoro nei limiti di 10 ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

Tali riunioni dovranno normalmente aver luogo alla fine o all'inizio dei periodi di lavoro. Le riunioni potranno riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi. In quest'ultimo caso si potranno svolgere durante l'orario di lavoro quando non impediscano o riducano la normale attività dei lavoratori ad esse non interessati.

Qualora nell'unità produttiva il lavoro si svolga a turni, l'assemblea potrà essere articolata in due riunioni nella medesima giornata.

Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà avere luogo comunque con modalità che tengano conto della esigenza di garantire la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti.

Le modalità di cui ai tre precedenti commi saranno definite a livello aziendale.

Le riunioni avranno luogo in idonei locali messi a disposizione dall'azienda nell'unità produttiva, o, in caso di impossibilità, in locali nelle immediate vicinanze di essa.

Alle riunioni hanno facoltà di partecipare i segretari nazionali, regionali e territoriali delle Organizzazioni di categoria che hanno costituito la Rappresentanza sindacale in azienda o dirigenti sindacali da essi delegati, i nominativi dei quali saranno preventivamente comunicati all'azienda.

Il diritto di assemblea viene esteso alle unità produttive con almeno 10 dipendenti e per un numero massimo di otto ore annue retribuite.

Tali assemblee saranno tenute, ove possibile, all'interno dell'azienda.

Forestazione e approvvigionamento

L'UNITAL è impegnata a sensibilizzare il mondo imprenditoriale e le altre forze sociali sulla necessità di interventi concreti, supportati dai necessari provvedimenti degli enti e delle Istituzioni preposte, volti a migliorare qualitativamente e quantitativamente il patrimonio forestale nazionale in relazione ai suoi riflessi sulle capacità di approvvigionamento della materia prima.

Resta inteso, altresì, che saranno verificate le opportunità di applicazione delle norme esistenti ed esaminata la necessità di suggerimento per una loro modifica ed un loro aggiornamento.

N.d.R.:

L'accordo 31 maggio 2021 prevede quanto segue:

Art. 2

(Assemblea)

(Omissis)

Le riunioni avranno luogo in idonei locali messi a disposizione dall'azienda nell'unità produttiva, o, in caso di comprovata impossibilità, in locali nelle immediate vicinanze di essa.

(Omissis)

Art. 3 (Rappresentanze sindacali unitarie)

PREMESSA

Ad integrazione e attuazione di quanto previsto dall'accordo interconfederale sulla Rappresentanza sottoscritto da CONFAPI e CGIL, CISL, UIL del 26 luglio 2016, che si intende qui integralmente trascritto e che si assume in allegato (v. Allegato n. ...), viene concordato quanto segue per i lavoratori delle PMI del legno, del sughero, del mobile e dell'arredamento e forestali.

1. Costituzione della R.S.U.

Ad iniziativa delle Associazioni sindacali FENEAL, FILCA e FILLEA in ciascuna unità produttiva con più di 15 dipendenti può essere costituita la Rappresentanza sindacale unitaria (di seguito denominata R.S.U.), di cui alla Parte seconda dell'accordo interconfederale 26 luglio 2016, secondo la disciplina e le procedure di elezione ivi previste, con particolare riferimento ai termini stabiliti per le singole fasi.

Alla condizione che abbiano espresso formale adesione agli accordi interconfederali sulla rappresentanza, sul modello contrattuale, siglati il 26 luglio 2016 ~~e.e.n.l.~~, l'iniziativa per la costituzione delle R.S.U., può essere assunta anche dalle altre Associazioni sindacali così come previsto dagli accordi sopra citati. ~~non firmatarie del e.e.n.l. stesso.~~

In ogni caso le Organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19, legge 20 maggio 1970, n. 300 che siano firmatarie del presente contratto o comunque aderiscano alla disciplina di cui all'accordo interconfederale 26 luglio 2016, partecipando alla procedura di elezione della R.S.U. rinunciano formalmente ed espressamente a costituire Rappresentanze sindacali aziendali ai sensi della norma sopra menzionata.

2. Composizione della R.S.U.

~~Alla costituzione della R.S.U. si procede, per due terzi dei seggi, mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti. Il rimanente terzo viene assegnato alle liste presentate dalle~~

~~Associazioni sindacali firmatarie del c.c.n.l.; alla copertura del terzo di cui sopra si procede mediante elezione o designazione, in proporzione ai voti ricevuti.~~

Alla costituzione delle R.S.U., si procede mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti.

Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le Associazioni sindacali terranno conto delle categorie degli operai, intermedi, impiegati e quadri di cui all'art. 2095 cod. civ., nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale dell'unità produttiva, per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.

Nella composizione delle liste si perseguirà un'adeguata rappresentanza di genere ~~di lavoratrici e lavoratori~~, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

3. Numero dei componenti della R.S.U.

Il numero dei componenti della R.S.U. è pari a:

- 3 componenti nelle unità produttive che occupano da 16 a 100 dipendenti;
- 4 componenti nelle unità da 101 a 150 dipendenti;
- 5 componenti nelle unità da 151 a 200 dipendenti;
- 6 componenti nelle unità da 201 a 300 dipendenti;
- 7 componenti nelle unità da 301 a 450 dipendenti;
- 8 componenti nelle unità da 451 a 600 dipendenti;
- 9 componenti nelle unità oltre i 600 dipendenti.

4. Compiti e funzioni

La R.S.U. sostituisce le Rappresentanze sindacali aziendali di cui al c.c.n.l. del 25 marzo 1991 ed i componenti la R.S.U. subentrano alle R.S.A. ed ai loro dirigenti di cui all'art. n. 300/1970 nella titolarità dei diritti e di tutte le agibilità sindacali, nei compiti di tutela dei lavoratori e per la funzione di agente contrattuale, secondo quanto previsto dal vigente C.C.N.L. e dall'accordo interconfederale 26 luglio 2016 ~~nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto delle disposizioni di legge e contrattuali.~~

~~La R.S.U. e le Organizzazioni sindacali di categoria dei lavoratori di cui al punto 1 sono titolari della funzione della contrattazione aziendale come stabilito dall'accordo interconfederale del 23 luglio 1993 e dal presente c.c.n.l.~~

A detti componenti sono riconosciute le tutele previste dall'art. n. 300/70 per i dirigenti RSA.

5. Permessi

Il monte ore annuo come sopra determinato viene ripartito come segue:

- per l'espletamento dei propri compiti e funzioni, la R.S.U. disporrà ~~il Consiglio di fabbrica può disporre~~ di permessi retribuiti per un monte ore annuo di 2 ore per ogni dipendente in forza presso l'unità produttiva. Nelle unità produttive che occupano più di 100 dipendenti, il monte ore annuo di permessi retribuiti viene aumentato di ulteriori 15 minuti per ogni dipendente con un massimo di incremento di 120 ore.

Tali permessi assorbono, fino a concorrenza, quelli spettanti ai dirigenti delle R.S.A. a norma dell'art. 23 della legge n. 300 ~~nonché quelli sinora concessi per consuetudine alla Commissione interna, laddove esistente.~~

FENEAL, FILCA, FILLEA, titolari delle ore di permesso retribuiti aggiuntivi rispetto a quanto previsto dal citato art. 23, trasferiscono alle RSU una quota dei predetti permessi aggiuntivi, pari al 70%.

Le predette organizzazioni sindacali ripartiranno al loro interno la quota dei permessi retribuiti aggiuntivi, rispetto a quelli di cui al già citato art. 23, pari al residuo 30%, che sarà di norma fruito per il tramite dei rispettivi componenti della RSU e comunicheranno alla Direzione aziendale la regolamentazione da essa definita ed il nominativo del responsabile per la gestione amministrativa del predetto monte ore.

~~La R.S.U. comunicherà alla Direzione aziendale il nominativo del responsabile per la gestione amministrativa del monte ore come sopra definito e ad essa attribuito.~~

I permessi debbono essere richiesti di norma per iscritto e con un preavviso almeno di 24 ore dalla R.S.U., indicando il nominativo del beneficiario.

Il godimento dei permessi deve avvenire in modo da non pregiudicare il buon andamento dell'attività produttiva.

6. Elezioni

I componenti della RSU, eletti con le modalità previste dall'accordo interconfederale del 26 luglio 2016, saranno designati con votazioni a scrutinio segreto e con preferenza unica. Per le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente c.c.n.l. è prevista la presentazione di liste distinte.

7. Modalità della votazione

Secondo quanto stabilito dall'accordo interconfederale 26 luglio 2016, il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione Elettorale, previo accordo con la Direzione Aziendale in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione. I lavoratori potranno compiere le operazioni di voto al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro utilizzando le ore di assemblea di cui all'art. 20 legge 20 maggio 1970, n. 300.

8. Commissione elettorale, scrutatori, componenti del seggio elettorale

I membri della Commissione elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale, disciplinati rispettivamente ai punti 5, 8, 13, parte seconda, sezione terza dell'accordo interconfederale 26 luglio 2016. Dovranno espletare il loro incarico al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro utilizzando in vizi eccezionale, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art. 23 legge 20 maggio 1970, n. 300.

Il verbale della commissione elettorale verrà notificato ai sensi del punto 21 parte seconda sezione terza dell'accordo interconfederale 26 luglio 2017.

9. Ripartizione dei seggi tra operai e impiegati

Fermo restando il numero dei seggi complessivamente spettanti, la ripartizione dei seggi tra gli operai e gli impiegati, verrà effettuata con riferimento al rispettivo peso percentuale sul totale degli addetti.

10. Durata e sostituzione nell'incarico

La RSU decade dal mandato ricevuto: alla scadenza dei 3 anni dalla data delle elezioni; qualora si verifichi il superamento della quota di sostituzioni prevista dal citato Accordo interconfederale (punto 6 parte seconda); in presenza di raccolta firme tra i lavoratori aventi diritto al voto superiore al 50% (tali firme, affinché abbiano valore ai fini della richiesta di revoca, dovranno essere opportunamente certificate).

11. Comunicazione della nomina

La nomina dei componenti della R.S.U., una volta definiti eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla direzione Aziendale per il tramite della locale organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura della Organizzazioni Sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

12. Disposizioni varie

Quanto riconosciuto in tema di RSU con la presente regolamentazione, non è cumulabile con quanto potrà derivare da eventuali successive disposizioni di legge o accordi interconfederali in materia.

~~*6. Durata e revoca della R.S.U.*~~

~~I componenti della Rappresentanza sindacale unitaria restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni di componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.~~

~~Al termine del contratto non a tempo indeterminato ed in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il mandato conferito scade automaticamente. La sostituzione del componente così decaduto avverrà con le medesime regole di cui sopra.~~

~~Il componente dimissionario o decaduto, che sia stato nominato su designazione delle Associazioni sindacali stipulanti il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse Associazioni.~~

~~Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le Rappresentanze sindacali unitarie non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della Rappresentanza sindacale unitaria con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro.~~

La R.S.U. decade dal mandato ricevuto qualora venga raccolto tra i lavoratori, aventi diritto al voto, un numero di firme a favore della revoca, superiore al 50% dei lavoratori stessi.

7. Modalità per indire le elezioni

~~Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della R.S.U. le Associazioni sindacali aventi diritto, congiuntamente o disgiuntamente, o la R.S.U. uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere negli spazi di cui all'art. 25 della legge 20 maggio 1970, n. 300, da inviare altresì alla Direzione aziendale, che ne favorirà l'espletamento nell'ambito della normativa vigente.~~

8. Elettorato attivo e passivo

~~Hanno diritto di votare tutti gli operai, gli intermedi, gli impiegati, i quadri e gli apprendisti, non in prova, in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.~~

~~Ferma restando l'eleggibilità degli operai, intermedi, impiegati, quadri e apprendisti, non in prova, in forza all'unità produttiva, candidati nelle liste, possono essere candidati anche i lavoratori addetti all'unità produttiva assunti con contratti di lavoro a termine la cui scadenza comporti una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a sei mesi alla data delle elezioni.~~

9. "Quorum" per la validità delle elezioni

~~Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto.~~

10. Presentazione delle liste

~~All'elezione della R.S.U. possono concorrere liste elettorali presentate dalle:~~

~~a) Associazioni sindacali firmatarie del presente c.e.n.l.;~~

~~b) Associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio Statuto ed atto costitutivo a condizione che:~~

~~1) accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione nonché il presente c.e.n.l.;~~

~~2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.~~

11. Affissioni

~~Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione nello spazio di cui al precedente punto 7, almeno otto giorni di calendario prima della data fissata per le elezioni.~~

12. Modalità della votazione

~~Il luogo e il calendario di votazione saranno fissati, previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione.~~

~~Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nello spazio esistente presso le aziende per le affissioni delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, almeno 8 giorni di calendario prima del giorno fissato per le votazioni.~~

~~I lavoratori potranno compiere le operazioni di voto al di fuori dell'orario di lavoro o utilizzando le ore di assemblea di cui all'art. 20 della legge 20 maggio 1970, n. 300.~~

13. Attribuzione dei seggi

~~Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti della R.S.U., il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti. Il rimanente terzo dei seggi sarà attribuito in base al criterio di composizione della R.S.U. previsto al punto 2, Composizione della R.S.U.~~

14. Comunicazione della nomina dei componenti della R.S.U.

~~La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della R.S.U. sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale ed all'API a cura delle Organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti, con l'indicazione di quale tra essi è il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.~~

15. Adempimenti della Direzione aziendale

~~La Direzione aziendale metterà a disposizione l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento di tutte le operazioni elettorali.~~

~~16. Disposizioni varie~~

~~Quanto riconosciuto in tema di R.S.U. con il presente c.c.n.l., non è cumulabile con quanto potrà derivare da eventuali successive disposizioni di legge o contrattuali in materia.~~

~~Dichiarazione a verbale~~

~~Qualora la materia dovesse trovare regolamentazione di carattere generale, legislativa o interconfederale, la presente disciplina sarà coordinata con le nuove norme.~~

~~Chiarimento a verbale~~

~~Le disposizioni contenute nel presente articolo non si applicano nei confronti delle industrie boschive e forestali in quanto si applica quanto disciplinato all'articolo seguente.~~

Art. 4 (Rappresentanza sindacale aziendale - Solo per le industrie boschive e forestali)

~~(Rappresentanza sindacale aziendale - Solo per le industrie boschive e forestali)~~

~~I delegati sono, nell'unità produttiva (cantiere o stabilimento o sede o ufficio o reparto autonomo) cui sono addetti, i Rappresentanti sindacali delle Organizzazioni dei lavoratori stipulanti il presente contratto.~~

~~Le Organizzazioni territoriali dei lavoratori aderenti alle Federazioni nazionali contraenti, provvederanno, con comunicazione scritta a firma dei Segretari territoriali delle Organizzazioni medesime, a segnalare alla Direzione aziendale i nominativi dei predetti delegati e, tra questi, di quelli ai quali, nel numero indicato all'art. 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300, ed agli effetti della tutela prevista dalla legge medesima, è attribuita la qualifica di dirigente della Rappresentanza sindacale aziendale specificando quale tra essi è il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza eletto dai lavoratori secondo quanto previsto all'art. 9 della presente Parte prima.~~

~~La comunicazione di cui al comma precedente deve essere indirizzata anche alle Organizzazioni sindacali territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle Associazioni nazionali contraenti.~~

~~Per l'individuazione dell'unità produttiva agli effetti dell'applicazione della disciplina del presente articolo, si fa riferimento al numero dei dipendenti fissato dalla legge 20 maggio 1970, n. 300.~~

~~Il monte ore annuo dei permessi retribuiti a disposizione dei dirigenti della R.S.A., viene aumentato, rispetto a quanto stabilito dalla lett. a) dell'art. 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300, di 30 minuti per ogni dipendente. Nei delegati si identificano le Rappresentanze sindacali aziendali di cui alla citata legge.~~

~~Dichiarazione a verbale~~

~~Qualora la materia dovesse trovare regolamentazione di carattere generale, legislativa o interconfederale, la presente disciplina sarà coordinata con le nuove norme.~~

Art. 5 (Permessi per cariche sindacali ed aspettativa)

Ai lavoratori che siano membri dei Comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, dei Comitati direttivi delle Federazioni nazionali di categoria e dei Sindacati territoriali e regionali di categoria saranno concessi brevi permessi retribuiti in 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 oltre i 300 dipendenti, per il disimpegno delle loro funzioni quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico-aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle Organizzazioni predette alle strutture territoriali di CONFAPI che provvederanno a comunicarle all'azienda cui il lavoratore appartiene.

Per l'adempimento delle funzioni sindacali di cui sopra, nonché per quelle inerenti a cariche pubbliche elettive, può essere concesso un periodo di aspettativa per tutta la durata del mandato, durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti, salvo quanto disposto dall'art. 31 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

La normativa di cui ai tre commi precedenti si applica anche nei confronti dei lavoratori eletti consiglieri circoscrizionali in applicazione dell'art. 18 della legge 8 aprile 1976, n. 278.

Art. 6 (Versamento dei contributi sindacali)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

~~L'azienda provvederà alla trattenuta dei contributi sindacali ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante una delega debitamente sottoscritta dal lavoratore e consegnata o fatta pervenire all'azienda dal lavoratore stesso o dal Sindacato di categoria prescelto.~~

~~Le deleghe avranno validità permanente, salvo revoca che può intervenire in qualsiasi momento.~~

~~La delega conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e l'Organizzazione sindacale a cui l'azienda dovrà versarlo.~~

~~Le trattenute in percentuale sulla normale retribuzione saranno effettuate ogni mese.~~

~~Le quote sindacali trattenute dall'azienda verranno versate sui conti correnti bancari indicati da ciascun Sindacato.~~

~~Eventuali diversi sistemi di riscossione delle quote sindacali, già concordati e in atto in sede aziendale, restano invariati.~~

L'azienda provvederà alla trattenuta dei contributi sindacali ai dipendenti che ne facciano richiesta mediante una delega debitamente sottoscritta dal lavoratore e consegnata o fatta pervenire all'azienda dal lavoratore stesso o dal Sindacato di categoria prescelto.

Le deleghe avranno validità permanente, salvo revoca che può intervenire in qualsiasi momento.

La delega conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e l'Organizzazione sindacale a cui l'azienda dovrà versarlo.

Le trattenute in percentuale sulla normale retribuzione saranno effettuate ogni mese.

Le quote sindacali trattenute dall'azienda verranno versate sui conti correnti bancari indicati da ciascun Sindacato.

~~Eventuali diversi sistemi di riscossione delle quote sindacali, già concordati e in atto in sede aziendale, restano invariati.~~

L'azienda inoltre procederà alla rilevazione del numero di deleghe dei dipendenti iscritti alle Organizzazioni sindacali di categoria aderenti alle Confederazioni firmatarie il presente c.c.n.l. attraverso la dichiarazione UniEmens indicando il codice del presente c.c.n.l. ed il numero delle deleghe ricevute per ogni singola Organizzazione sindacale di categoria con relativo codice identificativo.

Le aziende, attraverso il modello UniEmens, indicheranno mensilmente nell'apposita sezione, il codice del presente c.c.n.l. e il numero di deleghe ricevute per ogni singola Organizzazione sindacale con relativo codice identificativo.

N.d.R.:

L'accordo 31 maggio 2021 prevede quanto segue:

Art. 5

(Versamento dei contributi sindacali)

Le deleghe avranno validità perenne salvo revoca scritta da parte del lavoratore interessato che può intervenire in qualsiasi momento.

La delega conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e l'Organizzazione sindacale a cui l'azienda dovrà versarlo.

Le trattenute pari all'1% di paga base, contingenza ed E.d.r. saranno effettuate ogni mese, sulle relative competenze del lavoratore.

Art. 6

(Quota di servizio sindacale FENEAL, FILCA, FILLEA)

Le aziende comunicheranno mediante affissione nell'ultima settimana di giugno 2021 ai lavoratori non iscritti alle OO.SS. stipulanti, che i Sindacati medesimi richiedono una quota per il servizio sindacale contrattuale pari ad euro 35,00 da trattenere sulla retribuzione del mese di settembre 2021.

I lavoratori che non intendano versare la quota di cui sopra devono darne avviso per iscritto agli uffici dell'azienda entro il 31 luglio 2021.

La trattenuta per la quota di servizio sindacale contrattuale non è applicabile nei confronti dei lavoratori non iscritti alle OO.SS. stipulanti che non siano presenti in azienda per qualsiasi motivo (malattia, infortunio, gravidanze e puerperio, aspettativa, cassa integrazione guadagni, ecc.) nel periodo intercorrente tra la comunicazione di cui al primo comma e il 30 settembre 2021.

Le aziende daranno tempestiva comunicazione ai Rappresentanti sindacali FENEAL, FILCA, FILLEA e, tramite le Associazioni imprenditoriali, alle OO.SS. FENEAL, FILCA, FILLEA territoriali, del numero delle trattenute effettuate.

Le quote per il servizio sindacale contrattuale verranno versate dalle aziende sul c/c bancario presso la Banca Popolare di Sondrio (IBAN: IT83F0569603200000012811X17) intestato a Federazione lavoratori costruzioni causale: C.c.n.l. Legno Arredo Industria, entro il 31 ottobre 2021 specificando nel bonifico bancario la denominazione dell'azienda versante ed il luogo in cui essa svolge la sua attività.

Art. 7 (Affissioni)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

La R.S.U. ha diritto ad affiggere, su appositi spazi che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori, all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicazioni a firma delle Rappresentanze stesse, inerenti a materia di interesse sindacale e del lavoro.

Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere inoltrate alla Direzione aziendale.

Il contenuto di dette pubblicazioni non dovrà risultare lesivo del rispetto dovuto all'imprenditore e ai dirigenti dell'impresa.

N.d.R.:

L'accordo 31 maggio 2021 prevede quanto segue:

Art. 7

(Affissioni)

I comunicati e le pubblicazioni di cui all'art. 25 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché quelli delle rappresentanze sindacali unitarie, dei Sindacati nazionali o locali di categoria dei lavoratori stipulanti il presente contratto, vengono affissi su appositi spazi che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva.

Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere inoltrate alla direzione aziendale.

Il contenuto di dette pubblicazioni non dovrà risultare lesivo del rispetto dovuto all'imprenditore e ai dirigenti dell'impresa.

Al fine di consentire l'accesso alle informazioni di carattere sindacale ai dipendenti che svolgono la prestazione lavorativa in altre sedi rispetto a quelle aziendali, le imprese metteranno a disposizione delle R.S.U. e degli R.L.S., i riferimenti per contattare i suddetti lavoratori.

Per le finalità di cui sopra, sussistendone le condizioni e con i limiti imposti in materia di privacy, sarà consentito ai lavoratori l'accesso ad una bacheca elettronica.

Art. 8 (Ambiente e Rappresentante lavoratori sicurezza)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Premessa

Le parti richiamano e recepiscono l'accordo interconfederale CONFAPI/CGIL/CISL/UIL del 27 ottobre 1995 sui Rappresentati dei lavoratori sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Le parti stipulanti, nella consapevolezza che la salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro rappresentano elementi fondamentali per lo sviluppo delle attività lavorative e che è indispensabile rendere compatibile la salvaguardia dell'ambiente con lo sviluppo delle aziende, ritengono necessario il metodo della partecipazione e responsabilizzazione dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle loro rappresentanze per l'attuazione di queste politiche.

La prevenzione e la tutela della salute in tutti i luoghi di lavoro sono obiettivi comuni delle parti e su di essi, quindi, va sviluppato un sistema di relazioni partecipativo a livello nazionale, territoriale ed aziendale. La collaborazione congiunta favorirà un atteggiamento positivo tra imprese e lavoratori e nel contempo creerà le condizioni di un rapporto costruttivo con le Istituzioni pubbliche preposte all'applicazione del D.Lgs. n. 626/1994 e successive modificazioni.

A tale scopo le parti convengono di realizzare un sistema di relazioni sindacali articolato a livello nazionale, territoriale ed aziendale, come più avanti specificato.

Parte prima

AMBIENTE DI LAVORO

A) Livello nazionale

Le parti convengono sull'importanza della questione sicurezza - prevenzione - ambiente in un settore come la lavorazione del materiale ligneo e suoi derivati e ritengono opportuno ricreare iniziative idonee, comunque da individuare, anche alla luce delle continue modifiche legislative tuttora in evoluzione. Pertanto, si conviene di istituire una apposita Commissione tecnica che dovrà predisporre una bozza di documento da sottoporre alle parti firmatari il presente c.e.n.l.

A titolo indicativo e non esaustivo la Commissione esaminerà:

- il ruolo del Rappresentante della sicurezza;
- l'agibilità operativa dell'R.L.S.;
- il coordinamento con gli eventuali Organismi paritetici;
- la formazione dei lavoratori;
- la consegna del documento dei rischi;
- le valutazioni ambientali.

Tale Commissione dovrà terminare il lavoro entro il 30 giugno 2009 e l'accordo diventerà esecutivo non appena ratificato.

B) Livello territoriale

Agli Organismi paritetici operanti a livello territoriale di cui all'accordo interconfederale del 27 ottobre 1995, sono riservate competenze specifiche di informazione e formazione previste dall'art. 20 del D.Lgs. n. 626/1994 e successive modificazioni. Potranno, in particolare, essere studiati linee-guida e moduli formativi, per la formazione dei R.L.S. e dei lavoratori, adeguandoli alle peculiarità del settore anche in relazione a quanto potrà emergere dalle risultanze nazionali di cui alla precedente lett. A).

C) Livello aziendale

Fanno parte dei compiti dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza attività inerenti all'applicazione delle norme ambientali e della prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali nonché delle misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori secondo le attribuzioni e le competenze previste dall'art. 19 del D.Lgs. n. 626/1994 e successive modificazioni, come indicato dalle norme contrattuali di seguito riportate.

In relazione alle nuove disposizioni dettate dal Testo unico sulla sicurezza (art. 59, decreto n. 81/2008) le parti si attiveranno per un completo rispetto delle procedure indicate nel decreto stesso, ivi compreso il corretto utilizzo dei DPI; in tal senso il mancato rispetto delle norme previste potrà diventare oggetto di provvedimento disciplinare secondo le modalità e i termini previsti nel presente c.e.n.l. incluso - nei casi più gravi - provvedimenti risolutivi del rapporto di lavoro.

Parte seconda

RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

~~E' recepito nel contratto collettivo nazionale di lavoro quanto previsto nell'accordo interconfederale CONFAPI/CGIL/CISL/UIL del 27 ottobre 1995 sui Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nei luoghi di lavoro, con le seguenti modifiche:~~

~~La regolamentazione di seguito esposta costituisce, quindi, il suddetto recepimento e comprende, assorbe e sostituisce quanto previsto nel citato accordo interconfederale.~~

~~A) Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza~~

~~1) Aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti~~

~~E' eletto direttamente dai lavoratori al loro interno un Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.~~

~~Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 e successive modificazioni, al Rappresentante vengono concessi permessi retribuiti pari a 12 ore all'anno nelle aziende o unità produttive fino a 5 dipendenti e 30 ore all'anno nelle aziende o unità produttive da 6 a 15 dipendenti. L'utilizzo dei permessi deve essere comunicato alla Direzione dell'azienda con almeno 48 ore di anticipo, tenendo anche conto delle obiettive esigenze tecnico-produttivo-organizzative dell'azienda; sono fatti salvi i casi di forza maggiore.~~

~~Non vengono imputate a questo monte ore le ore utilizzate per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, lett. b), c), d), g), i), l) e successive modificazioni.~~

~~2) Aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti~~

~~Il numero minimo dei Rappresentanti è quello previsto dal comma 6 dell'art. 18 del D.Lgs. n. 626/1994 e successive modificazioni e cioè:~~

- ~~a) un Rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 dipendenti;~~
- ~~b) tre Rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1.000 dipendenti;~~
- ~~e) sei Rappresentanti in tutte le altre aziende ovvero unità produttive.~~

~~L'individuazione del Rappresentante per la sicurezza avviene con le modalità di seguito indicate:~~

~~- nelle aziende in cui siano state elette le Rappresentanze sindacali unitarie il Rappresentante verrà designato dalle stesse al proprio interno e proposto ai lavoratori in apposita assemblea da tenersi entro 15 giorni da tale designazione, per la ratifica; l'assemblea sarà valida purché voti la maggioranza degli aventi diritto presenti in azienda;~~

~~- nelle aziende in cui le Rappresentanze sindacali unitarie non siano state ancora costituite, il Rappresentante è eletto nell'ambito delle stesse in occasione della loro elezione e con le medesime modalità di elezione;~~

~~- nelle aziende in cui non esistano Rappresentanze sindacali unitarie, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza viene eletto direttamente dai lavoratori al loro interno, di norma su iniziativa delle Organizzazioni sindacali.~~

~~Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, ad ogni Rappresentante per la sicurezza vengono concessi permessi retribuiti pari a 40 ore per anno.~~

~~L'utilizzo di tali permessi deve essere comunicato alla Direzione aziendale con almeno 48 ore di preavviso, tenendo anche conto delle obiettive esigenze tecnico-produttivo-organizzative dell'azienda; sono fatti salvi i casi di forza maggiore.~~

~~Non vengono imputati a tali permessi le ore autorizzate per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, lett. b), c), d), g), i), l) e successive modificazioni.~~

Dichiarazioni delle parti

~~Gli effetti di quanto qui pattuito trovano applicazione anche per i Rappresentanti già eletti alla data di stipula del presente e.c.n.l.~~

~~B) Elezioni nelle aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti e nelle aziende in cui non siano state elette Rappresentanze sindacali unitarie~~

~~1) Elettorato attivo e passivo~~

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori dipendenti a Libro matricola che prestino la loro attività nelle sedi aziendali.

Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni ad eccezione dei lavoratori a tempo determinato, degli apprendisti e dei lavoratori a domicilio.

2) Modalità elettorali

L'elezione si svolgerà a suffragio universale diretto, a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti.

Le elezioni si svolgeranno in orario di lavoro con tempo predeterminato con la Direzione aziendale.

Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice dei lavoratori dipendenti a Libro matricola che prestano la loro attività nelle sedi aziendali, conteggiandosi "pro-quota" i lavoratori a tempo parziale.

Prima dell'elezione i lavoratori nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvederà a redigere il verbale della elezione.

Copia del verbale sarà immediatamente consegnata alla Direzione aziendale ed inviata all'Organismo paritetico provinciale.

C) Elezione nelle aziende o unità produttive di cui si proceda all'elezione delle R.S.U.

Nelle aziende o unità produttive in cui si proceda all'elezione delle R.S.U., trovano applicazione le norme previste per l'elezione delle R.S.U.

D) Durata ed espletamento dell'incarico

1) Durata dell'incarico

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza resta in carica per 3 anni, ovvero sino alla durata in carica della Rappresentanza sindacale unitaria e comunque non oltre la elezione della Rappresentanza sindacale unitaria stessa; il Rappresentante è rieleggibile.

Nel caso di dimissioni, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni. In tal caso al Rappresentante spettano le ore di permesso per l'esercizio della sua funzione per la quota relativa al periodo di durata nelle funzioni.

Al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono comunque applicabili, in conformità al punto 4 dell'art. 19 del D.Lgs. n. 626/1994 e successive modificazioni, le tutele previste dalla legge n. 300/1970.

Su iniziativa dei lavoratori, il Rappresentante per la sicurezza può essere revocato con una maggioranza del 50% + 1 degli aventi diritto al voto, risultante da atto scritto da consegnare alla Direzione aziendale.

2) Strumenti e modalità per l'espletamento dell'incarico

In applicazione dell'art. 19, comma 1, lett. c) ed f) del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 e successive modificazioni, al Rappresentante verranno fornite, anche su sua richiesta, le informazioni e la documentazione aziendale ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.

Il Rappresentante può consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4, comma 2, custodito presso l'azienda o lo stabilimento ai sensi dell'art. 4, comma 3.

Di tali dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il Rappresentante è tenuto a farne un uso strettamente connesso al proprio incarico, nel rispetto del segreto industriale.

Il datore di lavoro consulta il Rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

La consultazione preventiva di cui all'art. 19, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 e successive modificazioni, verrà effettuata dall'azienda in modo da consentire al Rappresentante di fornire il proprio contributo anche attraverso la consulenza di esperti, qualora questa sia comunemente valutata necessaria dalla Direzione aziendale e dal Rappresentante. Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal Rappresentante per la sicurezza.

Il Rappresentante per la sicurezza, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa.

In particolare, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza:

- ~~-accede ai luoghi di lavoro;~~
- ~~-promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione;~~
- ~~-avverte il responsabile dell'azienda dei rischi individuati, riceve le informazioni e la documentazione aziendale sulla valutazione dei rischi e le misure preventive, sulle sostanze pericolose, le macchine e gli impianti, l'organizzazione del lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;~~
- ~~-ha accesso al registro degli infortuni;~~
- ~~-è consultato preventivamente sulla valutazione dei rischi, sull'individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nell'azienda o unità produttiva;~~
- ~~-fa proposte in merito all'attività di prevenzione;~~
- ~~-è consultato sulla designazione degli addetti al servizio di prevenzione, all'attività antincendio, al pronto soccorso, all'evacuazione dei lavoratori;~~
- ~~-partecipa alla riunione periodica;~~
- ~~-fa ricorso alle competenti autorità se le misure di prevenzione e protezione adottate e i mezzi per attuarle non sono idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro;~~
- ~~-riceve una formazione adeguata;~~
- ~~-è consultato sull'organizzazione della formazione ai lavoratori di cui all'art. 22, comma 5 della legge n. 626 del 19 settembre 1994 e successive modificazioni.~~

~~Le parti si danno atto che il R.L.S., ricevute le notizie e la documentazione, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione nel rispetto del segreto industriale.~~

~~Per informazioni inerenti all'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi alla sicurezza e all'igiene del lavoro.~~

5) Riunioni periodiche

~~Le riunioni periodiche, di cui all'art. 11 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 e successive modificazioni, saranno convocate con un anticipo di almeno 5 giorni lavorativi, su ordine del giorno scritto predisposto dall'azienda.~~

~~Il Rappresentante potrà richiederne un'integrazione purché riferita agli argomenti previsti dallo stesso art. 11.~~

~~Nelle aziende ovvero unità produttive che occupano più di 15 dipendenti la riunione ha altresì luogo in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori; nelle aziende ovvero unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti, nelle stesse ipotesi del presente comma, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza può richiedere la convocazione di una apposita riunione.~~

~~Della riunione viene redatto apposito verbale che verrà sottoscritto dal Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e dal Rappresentante della Direzione aziendale.~~

E) Formazione

~~Il rappresentante riceve, con oneri a carico del datore di lavoro, la formazione prevista dall'art. 22, comma 4, del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 e successive modificazioni, sempreché non l'abbia già ricevuta.~~

~~La formazione sarà svolta con un programma di 32 ore, con l'utilizzo di permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli previsti alla lett. A) della Parte seconda, punto 1, comma 2, e punto 2, comma 3, e riguarderà:~~

- ~~-conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa;~~
- ~~-conoscenze fondamentali sui rischi e sulle relative misure di prevenzione e protezione;~~
- ~~-metodologie sulla valutazione del rischio;~~
- ~~-metodologie minime di comunicazione.~~

~~Le parti richiamano e recepiscono l'accordo interconfederale CONFAPI e CGIL, CISL, UIL relativo ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di data 20 settembre 2011.~~

Le parti convengono che la realizzazione della formazione è una delle condizioni fondamentali ~~perché i lavoratori rispettino le~~ per la piena applicazione delle norme di sicurezza come previsto dall'A.I. del 20 settembre 2011.

Il datore di lavoro assicura che ogni lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata come stabilito dall'articolo 37 del D.Lgs. n. 81/2008 ad integrazione di quanto previsto dall'art. 22 del D.Lgs. n. 626/1994, con riferimento al proprio posto di lavoro e alla propria mansione.

Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a:

- a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
- b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.

La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione sono definiti dall'art. 37, 2° comma del D.Lgs. n. 81/2008 e dall'A.I. del 20 settembre 2011.

Il datore di lavoro assicura, altresì, che ciascun lavoratore riceva, una formazione sufficiente ed adeguata in merito ai rischi specifici previsti dalle norme di legge in materia.

La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione:

- a) della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
- b) del trasferimento o cambiamento di mansioni;
- c) della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

5. L'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro.

6. la formazione dei lavoratori o dei loro Rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

7. I preposti ricevono a cura del datore di lavoro e in azienda, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. I contenuti della formazione di cui al precedente periodo comprendono:

- a) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi.
- b) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- c) valutazione dei rischi;
- d) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione.

I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza devono ricevere un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico.

Ai lavoratori che prestino la loro opera in cantieri verrà erogata la seguente formazione aggiuntiva:

- 16 ore "una tantum" qualora operino per la prima volta in un cantiere;
- 8 ore annuali di formazione aggiuntive a quelle previste dall'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008 ad integrazione di quanto previsto dall'art. 22 del D.Lgs. n. 626/1994. Le suddette ore dovranno essere specificatamente dedicate alla sicurezza in cantiere.

Le ore verranno effettuate da istituti di formazione accreditati dalle regioni e dalle province autonome di Trento e Bolzano.

N.d.R.:

L'accordo 31 maggio 2021 prevede quanto segue:

Art. 8

(Ambiente e Rappresentante lavoratori sicurezza)

Le parti richiamano e recepiscono l'accordo interconfederale CONFAPI e CGIL, CISL e UIL relativo ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di data 20 settembre 2011.

(Omissis)

Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., ad ogni R.L.S. vengono riconosciuti permessi retribuiti pari a 40 ore per anno per tutte le aziende fino a 30 dipendenti.

Per le aziende con numero pari o superiore a 31 dipendenti, le ore di permessi retribuiti passano a 50 ore per anno.

(Omissis)

Art. 8 bis

(Sicurezza nelle manutenzioni negli appalti)

Le parti ritengono che la realizzazione di un corretto sistema sicurezza-ambiente, debba comprendere tutte le attività del personale delle imprese appaltatrici che operano nelle aziende.

L'attività di manutenzione, collegata al mantenimento della sicurezza ed efficienza degli impianti, anche quando queste attività siano affidate ad imprese terze, dovrà essere oggetto di confronto con l'R.L.S.

Il tema della sicurezza per le attività appaltate rappresenta un valore condiviso che riguarda tutti i soggetti presenti nei siti produttivi e consente di conciliare l'interesse preminente per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dell'integrità degli impianti e la tutela dell'ambiente.

Art. 9 (Patronati)

Fermo restando quanto previsto dall'art. 12 della legge 20 maggio 1970, n. 300, secondo il quale gli Istituti di patronato hanno diritto di svolgere su un piano di parità la loro attività all'interno delle aziende, relativamente agli Istituti di patronato di emanazione delle Organizzazioni sindacali congiuntamente firmatarie del presente contratto, si conviene quanto segue.

Gli Istituti di patronato potranno svolgere i compiti previsti dall'art. 1 del D.L.C.P.S. 29 luglio 1947, n. 804, mediante propri rappresentanti, i nominativi dei quali dovranno essere preventivamente comunicati alle aziende, dalle Direzioni territoriali dei patronati interessati, le quali comunicheranno pure le eventuali variazioni.

Detti rappresentanti dovranno essere muniti di appositi documenti di riconoscimento rilasciati dalle Direzioni territoriali dei patronati. I rappresentanti dei patronati concorderanno con le singole aziende le modalità per lo svolgimento della loro attività la quale dovrà comunque svolgersi senza pregiudizio della normale attività aziendale e pertanto al di fuori dell'orario di lavoro.

Qualora, per ragioni di particolare comprovata urgenza, dei rappresentanti dei patronati dovessero conferire con un lavoratore, per l'espletamento del mandato da questi a loro conferito, durante l'orario di lavoro, ne daranno tempestivamente comunicazione alla Direzione aziendale che provvederà a rilasciare al lavoratore stesso il permesso di allontanarsi dal posto di lavoro per il tempo necessario. Ciò sempre che non ostino motivi di carattere tecnico ed organizzativo.

I rappresentanti dei patronati potranno usufruire di appositi albi messi a loro disposizione dalle aziende per informazioni di carattere generale attinenti alle proprie funzioni istituzionali.

I patronati esonereranno le aziende da ogni e qualsiasi responsabilità comunque connessa con la eventuale utilizzazione di locali aziendali e comunque conseguente allo svolgimento delle attività di cui al presente articolo.

Art. 10 (Commissione nazionale e paritetica per le "pari opportunità")

Entro sei mesi dalla stipula del presente c.c.n.l. sarà istituita una Commissione nazionale per le "pari opportunità" composta pariteticamente da 6 rappresentanti, di cui 3 di parte datoriale e 3 di parte sindacale, con il compito di svolgere attività di studio e di ricerca e di individuare gli ostacoli che alle stesse condizioni

non consentono una effettiva parità di opportunità per le lavoratrici nel lavoro (accesso al lavoro, formazione, professionalità), nonché le misure atte a superarli.

La Commissione ha i seguenti compiti:

- a) analizza l'andamento dell'occupazione femminile nel settore legno-arredamento utilizzando i dati forniti degli strumenti comuni, disaggregati per sesso e inquadramento professionale;
- b) studia la legislazione vigente in materia e le iniziative in tema di "azioni positive" poste in essere in Italia e all'estero in applicazione dell'raccomandazione CEE 13 dicembre 1984, n. 635, dei Programmi di azione della Unione europea e delle disposizioni di legge emanate in materia di pari opportunità.

La Commissione si riunisce di norma semestralmente, presieduta, a turno, da un componente delle Organizzazioni datoriali e delle Organizzazioni sindacali ed annualmente riferirà sull'attività svolta alle parti stipulanti.

Tre mesi prima della scadenza del presente contratto, la Commissione concluderà i lavori presentando un rapporto conclusivo corredato dai materiali raccolti ed elaborati.

In questa sede verranno presentate tanto le proposte normative sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto le valutazioni differenziate di ciascuno dei componenti la Commissione stessa.

Art. 11 (Procedura di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro)

Il c.c.n.l. ha durata triennale tanto per la parte normativa che per quella retributiva.

Le proposte per il rinnovo del c.c.n.l. devono essere presentate, dalla parte che ha dato disdetta, in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative e comunque almeno sei mesi prima della scadenza del contratto.

La parte che ha ricevuto le proposte di modifica darà riscontro entro 20 giorni dalla data del ricevimento delle stesse.

Nei sei mesi di cui sopra e per il mese successivo alla scadenza del c.c.n.l. e comunque per un periodo complessivo pari a sette mesi dalla presentazione della piattaforma di rinnovo, le parti si impegnano a non intraprendere iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

La violazione dell'impegno di cui al precedente capoverso comporterà, a carico della parte inadempiente, l'anticipazione o lo slittamento di due mesi delle trattative per il rinnovo del c.c.n.l.

Nel caso in cui, nel rispetto della procedura concordata, il contratto non venga rinnovato entro la scadenza del precedente, in sede di negoziato sarà definita la copertura economica dei mesi intercorsi tra la scadenza del c.c.n.l. e la data del rinnovo.

Il c.c.n.l. stabilisce anche la tempistica dei rinnovi della contrattazione di secondo livello di cui alla Premessa in epigrafe al presente c.c.n.l., punti B), C), secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali, le materie e le voci nelle quali essa si articola.

~~Il contratto collettivo nazionale di lavoro del 25 gennaio 1995 e l'accordo per il rinnovo della parte economica del 17 aprile 1997 applicati alle aziende aderenti ad UNITAL sono recepiti nel presente contratto collettivo nazionale di lavoro.~~

Art. 12 (Procedura per il rinnovo degli accordi di secondo livello)

Le parti si danno atto che la contrattazione di secondo livello non potrà avere per oggetto materie ed istituti già definiti nel c.c.n.l.

Gli accordi di secondo livello hanno durata triennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del c.c.n.l.

Le richieste di rinnovo dell'accordo di secondo livello dovranno essere presentate in tempo utile al fine di consentire l'apertura delle trattative, almeno tre mesi prima della scadenza dell'accordo.

Per tre mesi dalla data di presentazione della piattaforma e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo, e comunque per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Art. 13 (Formazione professionale)

Con riferimento a quanto previsto dagli accordi interconfederali in materia di formazione professionale e dalla legislazione vigente, le parti - anche in relazione al progresso tecnologico e allo sviluppo dell'automazione - riconoscono concordemente l'importanza che tale strumento riveste ai fini della valorizzazione professionale delle risorse umane ~~a qualsiasi titolo.~~

Le aziende, all'atto della partecipazione ad un bando del Fapi informeranno le R.S.U. e, su loro richiesta si confronteranno nel merito degli interventi formativi.

Pertanto, le parti convengono, nel rispetto delle reciproche competenze e responsabilità ad esse derivanti dalle norme di legge, di accordi interconfederali e del presente contratto, che la formazione debba essere orientata al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- consentire, in linea di massima, a tutti i lavoratori l'acquisizione di professionalità specifiche in grado di meglio rispondere alle esigenze derivanti da innovazioni tecnologiche ed organizzative;
- cogliere le opportunità occupazionali del mercato del lavoro nell'intento di facilitare l'incontro tra domanda e offerta e consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori;
- rispondere a necessità di aggiornamento dei lavoratori onde prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale.

Per quanto attiene, in particolare, il rapporto con Fapi, ~~il Comitato paritetico nazionale~~ l'Enfea avrà il compito, previ opportuni coordinamenti, di instaurare e intrattenere rapporti con il suddetto Fondo interprofessionale per la formazione continua.

~~Il Comitato paritetico nazionale, nell'ambito dei rapporti sopra indicati, chiederà a FAPI i dati relativi ai piani di formazione approvati.~~

L'Enfea nell'ambito dei rapporti sopra indicati, chiederà a Fapi i dati relativi ai piani di formazione approvati.

E' altresì affidato al Comitato il monitoraggio della normativa vigente in materia di formazione professionale, sia a livello comunitario che nazionale al fine di informare i propri rappresentati sulle opportunità di finanziamento utilizzabili.

~~Le parti stipulanti definiranno le modalità per l'attività da svolgere da parte del Comitato in materia di formazione professionale e potranno affidare la suddetta attività ad un Gruppo paritetico ristretto che provvederà a relazionare, con la periodicità che verrà concordemente stabilita, il Comitato nella sua interesse.~~

Art. ... (Quota di servizio sindacale FENEAL-FILCA-FILLEA)

Le aziende comunicheranno mediante affissione nell'ultima settimana di giugno 2017 ai lavoratori non iscritti alle OO.SS. stipulanti, che i Sindacati medesimi richiedono una quota per il servizio sindacale contrattuale pari ad Euro 25,00 da trattenere sulla retribuzione del mese di luglio 2017.

I lavoratori che non intendano versare la quota di cui sopra devono darne avviso per iscritto agli uffici dell'azienda entro il 14 luglio 2017. La trattenuta per la quota di servizio sindacale contrattuale non è applicabile nei confronti dei lavoratori non iscritti alle OO.SS. stipulanti che non siano presenti in azienda per qualsiasi motivo (malattia, infortunio, gravidanze e puerperio, aspettativa, Cassa integrazione guadagni, ecc.) nel periodo intercorrente tra la comunicazione di cui al 1° comma e il 14 luglio 2017.

Le aziende daranno tempestiva comunicazione ai Rappresentanti sindacali FENEAL-FILCA-FILLEA e, tramite le Associazioni imprenditoriali, alle OO.SS. FENEAL-FILCA-FILLEA territoriali, del numero delle trattenute effettuate. Le quote per il servizio sindacale contrattuale verranno versate dalle aziende sul c/c bancario presso la Banca Popolare di Sondrio (IBAN: IT83F0569603200000012811X17) intestato a Federazione lavoratori costruzioni causale: c.c.n.l. Legno Piccola Industria, Unital CONFAPI entro il mese di 19 settembre 2017, specificando nel bonifico bancario la denominazione dell'azienda versante ed il luogo in cui essa svolge la sua attività.

Parte seconda
REGOLAMENTAZIONE COMUNE AD OPERAI, INTERMEDI,
IMPIEGATI, QUADRI

Art. 14 (Assunzione)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

L'assunzione dei dipendenti verrà effettuata in conformità delle disposizioni di legge vigenti in materia di collocamento.

L'assunzione verrà comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale sarà specificato:

- 1) la data di assunzione;
- 2) la categoria di assegnazione a norma dell'art. 5, della presente "Parte seconda";
- 3) il trattamento economico;
- 4) la specifica regolamentazione del presente contratto che gli viene applicato;
- 5) la durata del periodo di prova.

Verrà, inoltre, consegnata una dichiarazione sottoscritta contenente i dati della registrazione effettuata nel libro matricola in uso in adempimento a quanto previsto dall'art. 9-bis della legge n. 608/1996 e verrà adempiuto a quanto altro previsto dal D.Lgs. n. 152/1997, nei tempi e secondo le modalità previste dalle norme suddette.

Per quanto attiene all'assunzione a tempo determinato, si fa riferimento alla normativa vigente.

All'atto dell'assunzione il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:

- carta di identità o documento equivalente;
- libretto di pensione, in quanto ne sia in possesso;
- certificato di attribuzione del numero del codice fiscale;
- altri documenti richiesti da particolari disposizioni.

E' in facoltà dell'azienda di chiedere al lavoratore la presentazione del certificato penale di data non anteriore a 3 mesi.

Il lavoratore è tenuto a dichiarare all'azienda la sua residenza ed il suo domicilio, a notificare i successivi mutamenti e, se capo famiglia, a consegnare lo stato di famiglia.

Dichiarazione a verbale

Le aziende considereranno con maggiore attenzione, nell'ambito delle proprie possibilità tecnico-organizzative, il problema dell'inserimento, nelle proprie strutture, dei portatori di handicap, in funzione della capacità lavorativa degli stessi.

N.d.R.:

L'accordo 31 maggio 2021 prevede quanto segue:

Art. 15

(Assunzione)

(Omissis)

All'atto dell'assunzione l'azienda dovrà consegnare al lavoratore i seguenti documenti:

- modulistica iscrizione Fondo ARCO - Fondo ALTEA;
- documento trattamento dati personali.

Art. 15 (Consegna dei documenti di lavoro alla cessazione del rapporto)

Di norma entro il giorno successivo all'effettiva cessazione del rapporto di lavoro, l'azienda metterà a disposizione del lavoratore, che ne rilascerà ricevuta, i documenti di lavoro regolarmente aggiornati.

Nel caso in cui l'azienda non fosse momentaneamente in grado di consegnare i documenti, dovrà rilasciare al lavoratore una dichiarazione scritta a carattere provvisorio che serva allo stesso di giustificazione.

Art. 16 (Donne e minori)

Per l'assunzione e per il lavoro delle donne e dei minori si fa rinvio alle norme di legge.

Art. 17 (Visita medica)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il lavoratore potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda prima dell'assunzione in servizio.

Per le visite mediche durante il rapporto di lavoro si fa riferimento alle vigenti disposizioni della legge 20 maggio 1970, n. 300.

N.d.R.:

L'accordo 31 maggio 2021 prevede quanto segue:

Art. 17

(Visita medica)

~~Il lavoratore potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda prima dell'assunzione in servizio.~~

È facoltà dell'azienda di far sottoporre il lavoratore a visita medico secondo quanto disposto dall'art. 20, comma 2, lettera i) del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i.

~~Per le visite mediche durante il rapporto di lavoro si fa riferimento alle vigenti disposizioni della legge 20 maggio 1970, n. 300.~~

Art. ... (Periodo di prova)

~~(Periodo di prova)~~

~~Durante il periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza preavviso né relativa indennità sostitutiva e col pagamento della retribuzione per il periodo di servizio effettivamente prestato.~~

~~In ogni caso la retribuzione che verrà corrisposta durante il periodo di prova, non potrà essere inferiore al minimo contrattuale previsto per la categoria per la quale il lavoratore è stato assunto o in cui abbia svolto le mansioni.~~

~~Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto di lavoro, il lavoratore si intenderà confermato in servizio e la sua anzianità decorrerà a tutti gli effetti dal giorno dell'assunzione.~~

~~Durante il periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi previsti dal presente c.c.n.l.~~

Art. 18 (Classificazione)

I lavoratori sono inquadrati in una scala classificatoria divisa in quattro aree e tredici livelli retributivi.

L'inquadramento dei lavoratori nelle singole categorie verrà effettuato in applicazione delle declaratorie generali e dei relativi profili.

La declaratoria determina, per ciascuna categoria, le caratteristiche ed i requisiti indispensabili per l'inquadramento dei lavoratori nella categoria stessa.

I profili determinano livelli minimi dei contenuti professionali ai fini dell'inquadramento nella corrispondente declaratoria.

Le mansioni il cui contenuto professionale non sia rappresentato dai profili esistenti o aventi contenuto professionale superiore a quello del relativo profilo, verranno inquadrate nell'ambito della qualifica sulla base della declaratoria pertinente con l'ausilio del riferimento analogico al relativo profilo ed a quelli contigui.

A livello aziendale, si darà luogo ad una verifica della corrispondenza tra le situazioni aziendali ed il nuovo assetto classificatorio, restando inteso che, sempre a livello aziendale, l'inquadramento delle mansioni in base ai criteri di cui sopra sarà discusso per le posizioni di lavoro non in sintonia con le declaratorie ed i relativi profili.

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 es. il trattamento di fine rapporto, gli adempimenti assicurativi e fiscali, i trattamenti per sospensione e riduzione di lavoro, ecc.) che sono previsti per i quadri, gli impiegati, gli intermedi e gli operai dalle disposizioni di legge, di accordo interconfederale e di contratto collettivo e che si intendono riconfermati quando non siano stati esplicitamente modificati con il presente contratto. Ai fini suddetti, il collegamento tra l'inquadramento ed il trattamento normativo è il seguente:

Area direzionale:

- cat. AD3: quadri;
- cat. AD2: impiegati;
- cat. AD1: impiegati.

Area coordinamento gestione:

- cat. AC4: impiegati;
- cat. AC3: impiegati;
- cat. AC2: intermedi;
- cat. AC1: intermedi.

Area specialistica:

- cat. AS3: operai;
- cat. AS2: operai e impiegati;
- cat. AS1: operai.

Area esecutiva:

- cat. AE3: impiegati;
- cat. AE2: operai e impiegati;
- cat. AE1: operai.

Area direttiva

(Ex categoria AS): parametro 215

Categoria e livello retributivo: AD3

Declaratoria

Appartengono a questa categoria e livello retributivo:

- i lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolgono con carattere di continuità, con elevato grado di capacità gestionale, organizzativa, tecnico-professionale, funzioni di rilevante importanza e responsabilità, ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi aziendali intervenendo, con una discrezionalità contenuta nei limiti delle strategie generali dell'impresa e delle sole direttive generali impartite dal titolare, dall'amministratore delegato o dai dirigenti dell'azienda, nell'organizzazione del lavoro e dei processi mediante lo svolgimento di attività di elevata specializzazione, di coordinamento, di gestione e/o ricerca e progettazione.

(Ex categoria A impiegati): parametro 200

Categoria e livello retributivo: AD2

Declaratoria

Appartengono a questa categoria e livello retributivo:

- gli impiegati con funzioni direttive nei settori amministrativi, commerciali, tecnici che svolgono attività di coordinamento degli stessi, ai fini dello sviluppo e della realizzazione degli obiettivi aziendali, operando con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali impartite dal titolare, dall'amministratore delegato, o dai dirigenti dell'azienda.

(Nuova categoria impiegati): parametro 185

Categoria e livello retributivo: AD1

Declaratoria

Appartengono a questa categoria e livello retributivo:

- gli impiegati direttivi che svolgono funzioni ad alto contenuto professionale e/o di alta specializzazione ed importanza che comportano iniziativa, discrezionalità di poteri e autonomia operativa, una particolare e specifica conoscenza o adeguata pratica od esperienza, capacità di relazione a monte e a valle dei processi aziendali, nel campo tecnico, amministrativo, commerciale nell'ambito delle direttive ricevute dal titolare, dall'amministratore delegato, dai dirigenti o dai quadri;

- gli impiegati ad alta specializzazione tecnica che svolgono funzioni che comportano iniziativa, discrezionalità di poteri e autonomia operativa, per le quali si richiede una particolare e specifica conoscenza, adeguata pratica od esperienza, capacità di relazione a monte e a valle dei processi aziendali, nel campo tecnico, amministrativo, commerciale, con facoltà di iniziativa su tutto il processo o su tutte le unità produttive ed organizzative, nell'ambito delle direttive ricevute dal titolare, dall'amministratore delegato, dai dirigenti o dai quadri.

Area gestione e coordinamento

(Nuova categoria impiegati ex B): parametro 170

Categoria e livello retributivo: AC4

Declaratoria

Appartengono a questa categoria e livello retributivo:

- gli impiegati di concetto che svolgono mansioni che comportano iniziativa e autonomia operativa per lo svolgimento delle quali si richiede una particolare e specifica competenza tecnico-professionale acquisita a seguito di prolungata esperienza e periodi di pratica, comunque acquisite, nel campo amministrativo o commerciale o tecnico e che hanno funzioni di coordinamento operativo nei settori amministrativo, commerciale o tecnico o in settori di rilevante importanza per la ricerca, la progettazione e l'innovazione, per lo sviluppo competitivo dell'azienda;

- gli impiegati che, collaborando con l'analista, sviluppano e redigono programmi complessi mirati a ristrutturare gli assetti operativi ed organizzativi dei sistemi informatici, curano l'esecuzione degli stessi programmi, collaborando alla stesura delle procedure operative con responsabilità dei risultati.

(Ex categoria B impiegati): parametro 155

Categoria e livello retributivo: AC3

Declaratoria

Appartengono a questa categoria e livello retributivo:

- lavoratori che svolgono mansioni di concetto che comportano iniziative ed autonomia operativa nell'ambito delle direttive ricevute, mansioni per le quali si richiede una particolare e specifica conoscenza o adeguata pratica ed esperienza nel campo tecnico o amministrativo, comunque acquisite.

(Ex categoria B intermedi): parametro 155

Categoria e livello retributivo: AC2

Declaratoria

Appartengono a questa categoria e livello retributivo:

- gli intermedi che, possedendo già adeguate capacità professionali ed esperienza, guidano altri lavoratori per la preparazione, la messa a punto o la riparazione e manutenzioni di apparati di automazione o impianti complessi;

- gli intermedi che guidano, controllano e coordinano, con facoltà di iniziativa e responsabilità, nell'ambito delle direttive ricevute, squadre di lavoratori, ovvero reparti produttivi, appartenenti a categoria inferiore.

(Nuova categoria intermedi): parametro 142

Categoria e livello retributivo: AC1

Declaratoria

Appartengono a questa categoria e livello retributivo:

- intermedi che guidano, controllano e coordinano, con limitata autonomia, nell'ambito delle loro funzioni, un gruppo di lavoratori.

Profili (aventi mero titolo esemplificativo)

- Lavoratori addetti allo svolgimento completo di pratiche complesse con particolare specifica competenza nel campo commerciale, amministrativo o tecnico.

- Lavoratori responsabili di importanti reparti o servizi i quali, con apporto di specifica preparazione tecnico-pratica, abbiano potere di iniziativa in ordine alla condotta e ai risultati delle operazioni nella sfera di loro competenza.

- Agenti forestali, capi e sottocapi di reparto con responsabilità tecniche, ecc.

- Lavoratori che, possedendo una piena ed elevata padronanza delle tecniche di lavorazione e di tutti i materiali inerenti alla propria specializzazione, preparano e mettono a punto qualsiasi macchina, interpretano abitualmente il disegno all'occorrenza modificandolo, eseguendo con specifica preparazione qualsiasi lavoro su materiali diversi non tracciati e che sono in grado di affilare, saldare ferri, lame e coltelli.

- Lavoratori che, possedendo una completa ed elevata conoscenza di ogni mezzo di lavoro e di tutti i materiali inerenti alla loro specializzazione, sanno impostare e costruire senza alcuna guida mobili, serramenti, infissi, botti ed interpretano abitualmente il disegno all'occorrenza modificandolo.

- Lavoratori che, possedendo una completa ed elevata conoscenza dei materiali, collaudano e ripartiscono, senza l'ausilio di macchinari, in funzione delle loro caratteristiche tronchi, compensati, pannelli truciolari, fibrolegnosi, tranciati.

- Lavoratori che, conoscendo proprietà e caratteristiche specifiche dei vari tipi di essenze, scelgono il legname per l'uso più conveniente, essendo anche in grado di preparare lame, seghe, ecc.

- Lavoratori che, possedendo una completa ed elevata conoscenza dei materiali, eseguono la costruzione di tutte le parti in legno di una barca, battello o natante in genere.

- Lavoratori che conducono generatori a vapore per i quali è richiesta la patente di primo grado.

- Segantini provetti di abbozzi di pipe.

- Teleferista che abbia la completa conoscenza dell'impianto di teleferiche e sia in grado di assicurare il buon funzionamento dell'impianto stesso ed il trasporto dei materiali.

- Lavoratori che, interpretando schemi, disegni e manuali, eseguono in completa autonomia la riparazione, la manutenzione e la conseguente messa a punto di più macchine o di impianti complessi, scegliendo la successione e le modalità degli interventi relativi ed i mezzi di esecuzione, con delibera funzionale.

- Lavoratori che, possedendo nozioni teoriche di elettronica e pratica adeguata, con particolare riferimento agli apparati di automazione ed alla tipologia degli organi di manovra e loro pratico impiego, sono in grado di svolgere operazioni di montaggio inerenti alla topografia della componentistica su apparati elettronici di controllo complessi, utilizzando schemi, disegni e manuali, e di eseguire in completa autonomia la riparazione, la manutenzione e la conseguente messa a punto di impianti elettronici complessi per i quali emettono la delibera funzionale.

- Lavoratori che, con facoltà decisionale e particolare autonomia di iniziativa operativa ed organizzativa caratterizzata da prestazioni di alto livello tecnico, eseguono su sistemi contenenti macchine utensili a controllo numerico la lavorazione di pezzi di elevata complessità sia per la forma sia per i materiali di cui

sono costituiti nonché scelgono i programmi di elaborazione per l'ottimizzazione del ciclo operativo, adottando gli interventi correttivi richiesti dai parametri tecnologici.

- Lavoratori che, sulla base di capitolati e con una perfetta conoscenza dei materiali, individuano la qualità del sughero in pianta, conducono e coordinano l'estrazione, selezionano il materiale estratto ai fini dell'ottimale trasformazione successiva.

Area specialistica

(Ex categoria B operai): parametro 155

Categoria e livello retributivo: AS3

Declaratoria

Appartengono a questa categoria e livello retributivo:

- operai provetti che avendo acquisito adeguata esperienza professionale e conoscenza della tecnologia riferita agli apparati di automazione, eseguono, senza alcun aiuto, la preparazione, la messa a punto o la riparazione e la manutenzione di tali impianti complessi, intervenendo durante le fasi di lavorazione per ovviare ad eventuali anomalie;

- operai provetti che sanno costruire, senza alcuna guida, sulla scorta degli schizzi di massima, prototipi e prodotti completi, per nuovi cataloghi o fiere, realizzando i dettagli costruttivi, operando sia con interventi manuali, sia con strumenti ed attrezzi, sia su macchine utensili complesse;

- operai provetti che sono in grado di proporre soluzioni innovative al layout produttivo o logistico o dimostrano capacità di produrre risultati di qualità nel prodotto o nel processo produttivo;

- operai provetti che hanno acquisito la competenza professionale sull'insieme dell'attività di un reparto o di una linea produttiva o di una fase delle lavorazioni sino al sottoinsieme complesso, conducendo in autonomia operativa, nell'ambito delle direttive ricevute, il reparto o la linea o l'insieme delle lavorazioni sino al sottoinsieme complesso.

(Nuova categoria ex C: operai e impiegati): parametro 140

Categoria e livello retributivo: AS2

Declaratoria

Appartengono a questa categoria e livello retributivo:

- gli impiegati di concetto, che avendo svolto un percorso di apprendistato professionalizzante o avendo conseguito un diploma presso un istituto professionale con appropriato tirocinio tecnico-pratico, svolgono mansioni amministrative o commerciali o tecniche che richiedono una adeguata competenza tecnico-professionale acquisita e che operano nei limiti delle direttive ricevute;

- gli operai specializzati che abbiano acquisito autonomia funzionale, anche mediante adeguata esperienza di lavoro in azienda ed anche attraverso un idoneo percorso di apprendistato professionalizzante o avendo conseguito un diploma presso un istituto professionale con appropriato tirocinio tecnico-pratico e che svolgano con perizia una pluralità di mansioni e conducono abitualmente automezzi con patente di guida di tipo C e svolgono anche altre mansioni complesse inerenti alla logistica;

o eseguono, a regola d'arte, trattamenti di finitura del prodotto, con autonomia operativa, all'interno delle fasi fondamentali del ciclo;

o svolgono lavori e operazioni su più di una macchina o su una linea macchine collegate per l'unica fase di lavorazione del processo produttivo avendo la necessaria conoscenza dei materiali, degli impianti, delle tecnologie specifiche dove operano interpretando disegni e schemi o disegni costruttivi;

o avendo la conoscenza della qualità della materia prima e dei materiali svolgono operazioni di collaudo o messa in opera di manufatti eseguendo, ove occorre, i necessari adattamenti e aggiustamenti;

o svolgono particolari specializzazioni e ruoli assegnati loro dall'azienda con responsabilità di salvaguardia e tutela degli impianti e dei beni aziendali e operando a tal fine in autonomia, anche in pluralità di mansioni;

o sono adibiti al montaggio e/o al collaudo di prodotti finiti, in possesso delle capacità di eseguire i necessari adattamenti, operando in autonomia.

(Ex categoria C: solo operai): parametro 134

Categoria e livello retributivo: AS1

Declaratoria

Appartengono a questa categoria e livello retributivo:

- gli operai specializzati che, avendo svolto un percorso di apprendistato professionalizzante o avendo acquisito comunque una specifica preparazione tecnico-pratica e particolari capacità ed abilità attraverso scuole o istituti professionali, svolgono in autonomia, con la necessaria conoscenza dei mezzi di lavoro e dei materiali inerenti alla propria specializzazione, le lavorazioni od i servizi loro affidati su una o più macchine o in uno o più servizi dell'azienda;
- gli operai specializzati che, mediante adeguato periodo di tirocinio in azienda, 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 o disegni tecnici;
- gli operai che conducono abitualmente automezzi per la cui conduzione sia prevista la patente di tipo C e che sono in grado di effettuare la ordinaria manutenzione degli automezzi.

Profili (aventi mero titolo esemplificativo)

- Lavoratori addetti ad uffici amministrativi, commerciali o tecnici che nel rispetto delle procedure prestabilite compiono operazioni ricorrenti.
- Lavoratori preposti a gruppi operativi che, partecipando direttamente alle singole fasi lavorative, impartiscono le necessarie istruzioni nell'ambito delle disposizioni ricevute.
- Lavoratori che nella lavorazione in serie operano ad una o più macchine semiautomatiche collegate per l'unica fase di lavorazione, secondo diagrammi e schemi di produzione, e provvedono alla messa a punto delle macchine stesse applicando altresì i relativi attrezzi.
- Lavoratori che provvedono all'attrezzatura di qualsiasi macchina affidata ad altro personale, alla sostituzione dei pezzi, alla messa a punto delle macchine stesse approntando gli attrezzi relativi ed effettuando le relative registrazioni.
- 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.
- Lavoratori che, con perizia, sviluppano, tagliano e preparano il lavoro di drappaggio ed eseguono qualsiasi lavoro di imbottitura.
- Lavoratori che, sulla base di indicazioni di manuali o schemi, procedono alla individuazione dei guasti eseguendo interventi di elevata precisione e complessità per aggiustaggio, riparazione e manutenzione di macchine e/o impianti, curandone la messa a punto, oppure che, basandosi su manuali, disegni o schemi provvedono alla completa installazione ed alla messa in servizio di macchine o impianti elettrici.
- Lavoratori che eseguono, sulla base di indicazioni, disegni e schemi equivalenti, lavori di elevata precisione o di natura complessa vuoi per la costruzione su banco o su macchine operatrici non attrezzate, vuoi per il montaggio di attrezzature o macchinario o loro parti.
- Lavoratori che sulla base del disegno, tracciano e preparano il lavoro per gli altri lavoratori.
- Lavoratori che, avendo una perfetta conoscenza della qualità della materia prima, eseguono con perizia la classifica e la quadrettatura dei vari tipi di turaccioli.
- Lavoratori che, senza guida altrui, pongono in opera completa infissi, avvolgibili o parquet, eseguendo ove occorre, i necessari adattamenti.
- Lavoratori che conducono generatori a vapore per i quali è richiesta la patente di secondo grado.
- Lavoratori che conducono abitualmente autocarri per la cui conduzione sia prevista la patente di guida di tipo C e che sono in grado di effettuare la normale manutenzione degli autocarri stessi.
- Lavoratori che operano normalmente a più di due macchine automatiche provvedendo alla loro messa a punto ed alla scelta ed all'applicazione dei relativi attrezzi.
- Lavoratori addetti alla scelta ed alla selezione, a seconda della qualità, del sughero da pianale.

- Lavoratori che, con adeguata conoscenza della materia prima, eseguono il taglio e la selezione del sughero in plancia, sia grezzo che bollito, ai fini dell'ottimale lavorazione successiva.

Area esecutiva

(Nuova categoria e livello retributivo impiegati): parametro 126,5

Categoria e livello retributivo: AE3

Declaratoria

Appartengono a questa categoria e livello retributivo:

- gli impiegati con mansioni esecutive che richiedono specifiche conoscenze professionali nel settore amministrativo o commerciale o tecnico e/o coadiuvano impiegati di livello superiore.

(Ex categoria D impiegati e operai): parametro 119

Categoria e livello retributivo: AE2

Declaratoria

Appartengono a questa categoria e livello retributivo:

- gli impiegati con mansioni esecutive che richiedono generiche conoscenze professionali e/o che operano in ausilio ad impiegati inquadrati ai livelli superiori;

~~- gli impiegati che sono assunti tramite i contratti di inserimento destinati per le mansioni svolte al livello AE3;~~

- gli operai che svolgono mansioni esecutive per le quali sono richieste specifiche capacità tecnico-pratiche che richiedono appropriate conoscenze professionali;

~~- gli operai assunti con contratto di inserimento e che abbiano già una qualifica e/o precedente lavorativo di settore, o che hanno svolto un percorso di qualificazione o riqualificazione specifica.~~

(Ex categoria E e livello retributivo: solo operai): parametro 100

Categoria e livello retributivo: AE1

Declaratoria

Appartengono a questa categoria e livello retributivo:

- gli operai comuni che svolgono mansioni manuali o su macchina già attrezzata per le quali sono richieste una generica preparazione e normali capacità pratiche o che lavorano in ausilio ad altri lavoratori dell'area esecutiva;

~~- gli operai senza alcun precedente lavorativo nel comparto, soggetti ad un "progetto individuale" proprio di un "contratto di inserimento";~~

- gli operai soggetti ad un "progetto individuale" che svolgono un percorso di qualificazione o riqualificazione, destinati per mansioni del livello AE2.

Profili (aventi mero titolo esemplificativo)

- Lavoratori addetti a mansioni semplici in uffici amministrativi, commerciali e tecnici.

- Lavoratori che operano su macchine e che, avendo la normale conoscenza del mezzo e dei materiali, eseguono lavori su materiali già preparati e, ove occorra, cambiano l'attrezzo già approntato.

- Lavoratori addetti al montaggio dei mobili le cui parti richiedono aggiustamenti o adattamenti.

- Lavoratori che, coadiuvando lavoratori di categoria superiore, eseguono lavori di costruzione o di montaggio di attrezzature di macchinari, di impianti o loro parti, o eseguono attività ausiliarie nell'attrezzamento di macchinari.

- Lavoratori che conducono e preparano la macchina con attrezzi già pronti.

- Lavoratori che conducono carrelli elevatori con guida a bordo o carro-ponte o gru semoventi.

- Lavoratori che eseguono interventi non complessi di aggiustaggio, riparazione, manutenzione di macchine e/o impianti.

- Scortecciatore ad ascia.
- Cavatore di ciocco per pipe.
- Lavoratori che per l'espletamento di compiti di fattorinaggio e trasporto di piccoli carichi conducono automezzi per i quali non sia prevista la patente di guida di tipo C.
- Lavoratori che conducono e preparano la macchina con attrezzi già pronti: fustellatore, tirabandista, addetto alle sfogliatrici, addetto alle levigatrici/calibratrici.
- Lavoratori che, avendo adeguata conoscenza della materia prima, eseguono lavori di selezione e classificazione su nastri di prodotti semilavorati e finiti.

Profili (aventi mero titolo esemplificativo)

- Lavoratori addetti all'esecuzione di lavori semplici su macchine già attrezzate o che lavorano in ausilio a lavoratori delle categorie superiori.
- Lavoratori addetti al montaggio delle componenti nella lavorazione di serie o a catena, nonché all'assemblaggio di prodotti d'arredamento o parti di essi con pezzi finiti che non richiedono aggiustamenti o adattamenti.
- Frenatore di teleferiche.
- Lavoratori addetti all'assemblaggio dei prodotti di sughero naturale o agglomerato o che eseguono lavori di controllo su nastro di prodotti precedentemente classificati.
- Lavoratori addetti agli impianti di macinazione e agglomerazione che eseguono semplici operazioni di avviamento e controllo di macchine, nonché di carico e scarico di materiali.
- Lavoratori addetti a semplici operazioni di carico e scarico di impianti automatici di lavaggio dei vari prodotti del sughero.

Tabella 1
Nuovo inquadramento

<i>Area esecutiva</i>	<i>Area specialistica</i>
AE1 = ex categoria E: solo operai	AS1 = ex categoria C: solo operai
AE2 = ex categoria D: impiegati e operai	AS2 = nuova operai e impiegati
AE3 = nuova solo impiegati	AS3 = ex categoria B: operai
<i>Area coordinamento/gestione</i>	<i>Area direzionale</i>
AC1 = nuova categoria: intermedi	AD1 = nuova categoria: impiegati
AC2 = ex categoria B: intermedi	AD2 = ex categoria A: solo impiegati
AC3 = ex categoria B: impiegati	AD3 = ex categoria AS: quadri
AC4 = nuova categoria: impiegati	

Tabella 2
Nuova scala parametrica

<i>Nuova categoria</i>	<i>Precedente categoria</i>	<i>Qualifiche</i>	<i>Parametri fino al 31.12.2006</i>	<i>Parametri dall'1.1.2007</i>

<i>Area esecutiva</i>				
AE1	E	Operai	100	100
AE2	D	Operai e impiegati	117,4	119
AE3	N	Impiegati	-	126,5
<i>Area specialistica</i>				
AS1	C	Operai	132,5	134
AS2	N	Operai e impiegati	-	140
AS3	B	Operai	154,2	155
<i>Area coordinamento e gestione</i>				
AC1	N	Intermedi	-	142
AC2	B	Intermedi	154,2	155
AC3	B	Impiegati	154,2	155
AC4	N	Impiegati	-	-
<i>Area direttiva</i>				
AD1	N	Impiegati	-	185
AD2	A	Impiegati	183,6	200
AD3	AS	Quadri	205	215

Nota a verbale

La Commissione tecnica ~~di cui sopra, fino al 31 dicembre 2010~~ potrà dirimere eventuali contenziosi relativi alla gestione applicativa in sede aziendale. In tal caso, saranno le parti territoriali competenti a chiedere l'intervento della Commissione.

Art. 19 (Cumulo di mansioni)

Ai lavoratori ai quali vengono affidate, con carattere di continuità, mansioni pertinenti a diverse categorie, sarà attribuita la categoria corrispondente alla mansione superiore, sempreché quest'ultima abbia carattere di prevalenza.

Art. ... (Modifica di mansioni)

~~(Modifica di mansioni)~~

~~In relazione alle esigenze aziendali, il lavoratore può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purché ciò non comporti alcun peggioramento economico né alcun mutamento sostanziale della sua posizione nei riguardi dell'azienda.~~

Art. 20 (Orario di lavoro)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

A) Orario di lavoro

~~L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali, come previsto dall'art. 3, comma 1, del D.Lgs. n. 66 dell'8 aprile 2003, salve tutte le deroghe ed eccezioni di legge.~~

~~La durata massima dell'orario di lavoro è di 55 ore settimanali, comprese le ore di lavoro straordinario, salve le deroghe ed eccezioni di legge.~~

~~Il limite di 55 ore settimanali può essere superato per accordo aziendale. Per ogni ora di lavoro straordinario, l'azienda corrisponderà in aggiunta alla normale retribuzione, ai soli effetti contrattuali, una maggiorazione del 28% sulla retribuzione base (minimo tabellare più contingenza).~~

~~Ai soli effetti del trattamento economico del lavoro straordinario, le ore non lavorate per ricorrenze festive nazionali e infrasettimanali, assenze dovute a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, ferie e permessi retribuiti - fatta eccezione per quelle coincidenti con il giorno di riposo per riduzione di orario - saranno computate ai fini del raggiungimento dell'orario di lavoro.~~

~~L'orario settimanale di lavoro viene distribuito su cinque giorni con riposo di norma al sabato e possibilità di scorrimento della seconda giornata non lavorata per il singolo lavoratore nell'arco della settimana. Tale scorrimento, fatta eccezione per gli addetti alle lavorazioni a ciclo continuo o svolgentisi su più turni, verrà concordato in sede aziendale. Per gli impianti e le lavorazioni a ciclo continuo o svolgentisi su più turni, le 40 ore settimanali dell'orario di lavoro dovranno comunque mediamente essere realizzate, nell'arco di dodici mesi, attraverso un'opportuna distribuzione dei turni di lavoro e dei relativi riposi, che verrà portata a conoscenza delle maestranze mediante affissione.~~

~~Per il personale la cui prestazione è direttamente connessa con il lavoro degli operai addetti alla produzione, può essere adottata, ferma restando la durata stabilita nel presente articolo, la distribuzione determinata per tali operai.~~

~~L'inizio e la cessazione del lavoro sono disciplinati con apposite norme stabilite dall'azienda.~~

~~Resta per altro inteso che nessun lavoratore potrà sottrarsi dall'obbligo di effettuare la registrazione, tramite apposita strumentazione indicata dall'azienda, delle ore lavorate e dovrà altresì garantire l'inizio dell'effettiva prestazione di lavoro all'ora stabilita dalla Direzione aziendale.~~

~~L'introduzione di nuovi regimi di orario di lavoro settimanale e/o plurisettimanale sarà oggetto di preventivo esame congiunto in sede aziendale con le R.S.U. così come specificato alla successiva lett. B).~~

~~L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali, come previsto dall'art. 3, comma 1, del D.Lgs. n. 66 dell'8 aprile 2003, salve tutte le deroghe ed eccezioni di legge.~~

~~La durata massima dell'orario di lavoro è di 55 ore settimanali, comprese le ore di lavoro straordinario, salve le deroghe ed eccezioni di legge.~~

~~Il limite di 55 ore settimanali può essere superato per accordo aziendale.~~

~~Ferme restando le disposizioni contrattuali, ai soli fini legali i limiti del lavoro ordinario rimangono fissati nei termini e secondo le modalità previste dalle vigenti disposizioni di legge.~~

~~Ai soli effetti del trattamento economico del lavoro straordinario, le ore non lavorate per ricorrenze festive nazionali e infrasettimanali, assenze dovute a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio, ferie e permessi retribuiti - fatta eccezione per quelle coincidenti con il giorno di riposo per riduzione di orario - saranno computate ai fini del raggiungimento dell'orario di lavoro.~~

~~Per ogni ora di lavoro straordinario, l'azienda corrisponderà in aggiunta alla normale retribuzione, ai soli effetti contrattuali, una maggiorazione del 28% sulla retribuzione base (minimo tabellare più contingenza).~~

~~L'orario settimanale di lavoro viene distribuito su cinque giorni con riposo di norma al sabato e possibilità di scorrimento della seconda giornata non lavorata per il singolo lavoratore nell'arco della settimana. Tale scorrimento, fatta eccezione per gli addetti alle lavorazioni a ciclo continuo o svolgentisi su più turni, verrà concordato in sede aziendale. Per gli impianti e le lavorazioni a ciclo continuo o svolgentisi su più turni, le 40 ore settimanali dell'orario di lavoro dovranno comunque mediamente essere realizzate, nell'arco di dodici~~

mesi, attraverso un'opportuna distribuzione dei turni di lavoro e dei relativi riposi, che verrà portata a conoscenza delle maestranze mediante affissione.

Per il personale la cui prestazione è direttamente connessa con il lavoro degli operai addetti alla produzione, può essere adottata, ferma restando la durata stabilita nel presente articolo, la distribuzione determinata per tali operai.

L'inizio e la cessazione del lavoro sono disciplinati con apposite norme stabilite dall'azienda.

Resta per altro inteso che nessun lavoratore potrà sottrarsi dall'obbligo di effettuare la registrazione tramite apposita strumentazione indicata dall'azienda, delle ore lavorate, e dovrà altresì garantire l'inizio dell'effettiva prestazione di lavoro all'ora stabilita dalla Direzione aziendale.

Le parti riconoscono che le aziende, in uno o più periodi dell'anno o dell'esercizio produttivo, possono avere esigenze connesse a fluttuazioni di mercato e/o caratteristiche di variabilità della domanda.

Le parti convengono che la durata dell'orario di lavoro può risultare, anche da una media plurisettimanale nell'arco massimo di dodici mesi.

L'introduzione di nuovi regimi di orario di lavoro per l'intera azienda o per parti di essa, che prevedano articolazioni dell'orario di lavoro settimanale diverse da quella contrattuale, e le relative modalità attuative, saranno possibili previo confronto e accordo con la R.S.U. o in loro mancanza con le OO.SS. territoriali.

L'incontro dovrà avvenire entro 7 giorni lavorativi, dalla richiesta di apertura del confronto. Qualora l'incontro non avvenisse entro tale termine, l'azienda potrà disporre le diverse articolazioni.

In tal caso l'orario normale di lavoro sarà articolato prevedendo settimane con prestazioni lavorative superiori all'orario contrattuale e settimane con prestazioni lavorative inferiori all'orario contrattuale. I recuperi, delle maggiori o minori prestazioni, verranno effettuati nell'arco massimo dei dodici mesi successivi a quelli della maggiore o minore prestazione o differente termine stabilito dall'accordo.

Le ore prestate oltre il normale orario di lavoro settimanale non costituiscono prestazioni straordinarie e quelle dopo la 41ma ora settimanale, saranno compensate con una maggiorazione pari al 10%.

Resta comunque inteso che nell'ambito di nuovi regimi di orario sopra previsti i lavoratori interessati percepiranno 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 settimanale qualora non recuperate, saranno retribuite con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario all'epoca prestato.

Per quanto non espressamente normato dal presente c.c.n.l. in materia di orario di lavoro, le parti rimandano al D.Lgs. n. 66 dell'8 aprile 2003 nonché alle altre leggi vigenti.

B) Orario normale di lavoro in regime di flessibilità

Nel periodo di dodici mesi consecutivi, in ottemperanza alle esigenze produttive e di organizzazione aziendale, l'orario di lavoro potrà essere per azienda, per reparti, uffici, gruppi e/o singoli addetti, elevato a 45 ore settimanali, rispetto alle quali si attuerà una compensazione, preventiva o successiva, delle ore lavorate oltre le 40 ore settimanali e ciò in periodi dell'anno determinati in base alle esigenze produttive e di organizzazione aziendale.

Resta inteso che il limite massimo di lavoro prestato in regime di flessibilità oltre le 40 ore settimanali non potrà superare le 90 ore nel periodo di dodici mesi consecutivi.

La Direzione aziendale informerà le R.S.U. e le maestranze interessate comunicando le motivazioni che comportano la variazione di orario e le relative modalità di attuazione.

La Direzione aziendale è tenuta, pertanto, almeno due settimane prima dell'inizio del periodo di flessibilità, a promuovere un apposito incontro preventivo con le R.S.U., onde esplicitare le modalità applicative.

Il singolo lavoratore è tenuto all'effettuazione dell'orario flessibile.

Non si darà luogo ad orario flessibile al di sopra delle 40 ore settimanali in concomitanza dell'attivazione di procedure di licenziamento per riduzione del personale.

Considerata l'importanza per le aziende di poter gestire nel modo più flessibile l'organizzazione e gli orari di lavoro per corrispondere a precise esigenze produttive e di mercato, le parti convengono sull'opportunità di demandare a intese a livello aziendale, con l'eventuale partecipazione delle Organizzazioni territoriali, la

sperimentazione di orari di lavoro in regime di flessibilità oltre i limiti settimanali ed annuali sopra previsti, nei limiti della legislazione vigente.

Le parti esamineranno a livello nazionale gli accordi raggiunti ai sensi del precedente comma, al fine di valutare eventuali modifiche alla normativa contrattuale sulla flessibilità dell'orario di lavoro.

Ogni singolo lavoratore maturerà un ulteriore gruppo di 4 ore di permesso retribuito a titolo di riduzione dell'orario di lavoro non proporzionabile qualora, nell'arco del periodo di dodici mesi consecutivi, effettui prestazioni lavorative in regime di flessibilità per almeno 30 ore complessive oltre le 40 settimanali.

Alla fine del suddetto periodo, l'azienda verificherà l'attuazione del limite minimo di flessibilità così come stabilito; conseguentemente il suddetto beneficio verrà fruito successivamente secondo le modalità di cui alla seguente lett. C).

Sono assorbiti dalle ore di riduzione dell'orario di lavoro previste nel presente punto A), fino a concorrenza, eventuali trattamenti in materia di orario di lavoro stabiliti a livello aziendale o territoriale che prevedano per l'orario di lavoro qualsiasi riduzione o sospensione retribuita.

L'effettuazione di regimi di orario flessibile non comporterà variazioni al trattamento retributivo mensilizzato.

C) Riduzione dell'orario di lavoro

Fino al 31 dicembre 1989 i lavoratori fruiranno di 44 ore complessive annue di riduzione dell'orario di lavoro in ragione d'anno.

A decorrere dal 1° gennaio 1990 i lavoratori fruiranno di ulteriori 12 ore di riduzione annua dell'orario di lavoro in ragione d'anno.

A decorrere dal 1° gennaio 1994 i lavoratori fruiranno di ulteriori 8 ore di riduzione annua dell'orario di lavoro in ragione d'anno.

A fronte delle ore annue di riduzione dell'orario di cui ai commi precedenti, a far data dal 1° gennaio 1990 il compenso pari ad 1/26 della retribuzione lorda mensile prevista dal presente contratto per la festività del 4 novembre, anziché essere corrisposto nel periodo di paga di novembre, sarà corrisposto e quindi assorbito e ricompreso nella retribuzione relativa alla fruizione delle predette ore di riduzione dell'orario di lavoro.

In seguito al ripristino della festività del 2 giugno, Festa della Repubblica, troverà applicazione quanto previsto per la festività del 4 novembre anche per le aziende in cui sia stata trasformata in permessi retribuiti la retribuzione prima spettante per tale festività che cadeva, per legge, di domenica.

Quanto previsto nei commi precedenti comprende, assorbe, e sostituisce quanto previsto dal 1° comma, del punto B), dell'art. 7, Regolamentazione comune ad operai, intermedi, impiegati del c.c.n.l. del 12 maggio 1983.

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 su base annua:

- 4 ore dal 1° gennaio 2001;

- 4 ore dal 1° gennaio 2002.

Le ore di cui sopra saranno assorbite da analoghi trattamenti in atto.

I singoli lavoratori matureranno le suddette ore di riduzione dell'orario di lavoro in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio effettivamente prestato o frazione di mese superiore a 15 giorni.

Ai sensi dell'accordo interconfederale 22 gennaio 1983, punto II, la riduzione d'orario, anche in cumulo con le ore relative alle festività abolite, verrà utilizzata prioritariamente a fronte della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa dovuta a cause di forza maggiore od a contrazioni temporanee di mercato.

Sono assorbiti dalle ore di riduzione dell'orario di lavoro previste nel presente punto B), fino a concorrenza, eventuali trattamenti in materia di orario di lavoro stabiliti a livello aziendale o territoriale che prevedano per l'orario di lavoro qualsiasi riduzione o sospensione retribuita.

Fa eccezione a quanto disposto dal comma precedente quanto collegato espressamente a lavorazioni particolarmente nocive e quanto previsto per i lavoratori turnisti, esclusi i lavoratori turnisti con orario di lavoro settimanale medio pari od inferiore a 36 ore di lavoro.

Le riduzioni di orario sopra previste saranno assorbite fino a concorrenza, in caso di provvedimenti legislativi nazionali e/o accordi nazionali ed interconfederali tra le parti.

Si conviene che la presente materia non potrà essere nuovamente negoziata o subire variazioni per iniziativa di nessuna delle parti, a livello regionale, provinciale, locale o aziendale.

Qualsiasi iniziativa a livello regionale, provinciale, locale o aziendale tesa ad ostacolare, impedire o modificare quanto stabilito in termini di flessibilità nella presente normativa sull'orario di lavoro, farà automaticamente decadere quanto indicato al punto B) "Riduzione orario di lavoro" fermo restando solo quanto previsto dalla formulazione dell'art. 7 della Parte seconda del c.c.n.l. 12 settembre 1979 al paragrafo "Riduzione dell'orario di lavoro".

Ferma restando la durata dell'orario normale di lavoro di 40 ore settimanali medie, a decorrere dal 1° febbraio 2000 i regimi di fruizione delle ore di riduzione annua dell'orario di lavoro sono stabiliti, anche in modo non uniforme, tra quelli di seguito previsti; tale scelta sarà preceduta da un esame comune con le Rappresentanze sindacali unitarie:

- fruizione giornaliera pari a 10 minuti, che potrà essere elevata a 15, da collocarsi, di norma, all'inizio o alla fine dell'orario di lavoro;
- fruizione settimanale pari a 60 minuti, collocata, di norma, al termine della settimana;
- fruizione in gruppi di ore collettive;
- altre forme di fruizione collettiva previste da accordi aziendali.

Le modalità di cui ai due primi alinea del comma precedente potranno essere applicate anche ai turnisti non a ciclo continuo, ma non potranno essere applicate ai turnisti a ciclo continuo che fruiranno delle ore di riduzione dell'orario di lavoro in forma collettiva od individuale per gruppi di ore o per singole ore.

Le ore che residueranno dalle suddette modalità di fruizione potranno essere fruito in forma collettiva od individuale, secondo tempi e modalità compatibili con le esigenze tecniche, di organizzazione e di produzione dell'azienda e per gruppi di quattro od otto ore, salvo casi eccezionali.

Le ore di riduzione di orario non fruito entro il 31 dicembre, saranno soggette a decadenza per quanto ne riguarda l'effettivo godimento.

Su richiesta di una delle parti, di norma nel mese di ottobre dell'anno di maturazione, l'azienda e la R.S.U. potranno procedere a verificare la fruizione di tale riduzione.

Nel corso della predetta verifica, per le ore che risultassero non fruito, le parti adotteranno soluzioni coerenti con le esigenze tecnico-produttive dell'azienda, fermo restando che il loro effettivo godimento non potrà aver luogo oltre il 31 marzo dell'anno successivo all'anno di maturazione, in quanto a tale data cessa il diritto all'effettiva fruizione, salvo diversi accordi tra Direzione aziendale e R.S.U. o, in assenza di quest'ultima, tra Direzione aziendale e singoli lavoratori.

Tali accordi non potranno prevedere il differimento oltre il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

Qualora, per esigenze tecniche, produttive ed organizzative, i lavoratori prestino attività nel momento previsto per la fruizione delle ore di riduzione dell'orario di lavoro, queste verranno fruito in altro momento, ferma restando la scadenza del 31 marzo dell'anno successivo alle condizioni sopra previste.

A decorrere dal 1° gennaio 2005, le ore eventualmente non fruito entro l'anno di maturazione verranno accantonate nella banca ore di cui all'art. 12 della Parte seconda, su richiesta scritta del lavoratore, da presentarsi entro il 30 novembre ed a esse si applicherà quanto previsto per la banca ore.

In mancanza di comunicazione scritta, le ore saranno trasformate in normale retribuzione e pagate con le competenze del mese di dicembre.

D) Festività abolite

In sostituzione delle 4 festività infrasettimanali abolite dalla legge n. 54/1977 (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo) spettano a tutti i lavoratori, a decorrere dal 1° gennaio 1986, 4 gruppi di 8 ore di permesso individuale retribuito.

Tali permessi saranno goduti individualmente e mediante rotazione che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva e comunque compatibilmente con le esigenze

tecnico-produttive ed organizzative delle aziende.

Le aziende potranno eventualmente stabilire, previo esame congiunto con le R.S.U., diverse modalità di utilizzazione compatibilmente con le specifiche esigenze aziendali.

In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al 1° comma del presente punto per ogni mese intero di anzianità. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata a questo effetto come mese intero.

I permessi non usufruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza.

A decorrere dal 1° gennaio 2005, i permessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione verranno accantonati nella banca ore di cui all'art. 12 della Parte seconda, su richiesta scritta del lavoratore, da presentarsi entro il 30 novembre ed a essi si applicherà quanto previsto per la banca ore.

In mancanza di comunicazione scritta, le ore saranno trasformate in normale retribuzione e pagate con le competenze del mese di dicembre.

Per quanto riguarda la festività del 4 novembre, la cui celebrazione è spostata dalla legge n. 54/1977 alla domenica successiva il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

N.d.R.:

L'accordo 31 maggio 2021 prevede quanto segue:

Art. 21

(Orario di lavoro)

(Omissis)

B) Orario normale di lavoro in regime di flessibilità

Nel periodo di dodici mesi consecutivi, in ottemperanza alle esigenze produttive e di organizzazione aziendale, l'orario di lavoro potrà essere per azienda, per reparti, uffici, gruppi e/o singoli addetti, elevato a 45 ore settimanali, rispetto alle quali si attuerà una compensazione, preventiva o successiva, delle ore lavorate oltre le 40 ore settimanali e ciò in periodi dell'anno determinati in base alle esigenze produttive e di organizzazione aziendale.

Resta inteso che il limite massimo di lavoro prestato in regime di flessibilità oltre le 40 ore settimanali non potrà superare le 90 ore nel periodo di dodici mesi consecutivi.

La clausola di flessibilità si riferisce a tutto l'orario di lavoro espletabile nell'arco dell'anno solare come sopra definito, anche superando il normale orario di lavoro giornaliero e settimanale escludendo le festività nazionali e giorni festivi.

~~La direzione aziendale è tenuta, pertanto almeno due settimane prima dell'inizio dei periodi di flessibilità a promuovere un apposito incontro con le R.S.U., onde esplicitare le modalità operative.~~

La direzione aziendale è tenuta, pertanto almeno due settimane prima dell'inizio dei periodi di flessibilità, a promuovere un apposito incontro con le R.S.U. per esplicitare e definire congiuntamente a queste le modalità applicative e i recuperi dei riposi compensativi in un'ottica di equilibrio con le emergenze produttive.

Nelle aziende in cui non sono presenti R.S.U. la procedura informativa di cui sopra sarà inoltrata, con modalità PEC per il tramite dell'Associazione territoriale aderente a CONFAPI, alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente c.c.n.l. L'apertura del confronto dovrà avvenire entro 7 giorni lavorativi dalla richiesta tramite PEC. Qualora l'incontro non avvenisse entro tale termine, l'azienda potrà disporre le diverse articolazioni.

La Direzione aziendale informerà le R.S.U. e le maestranze interessate comunicando le motivazioni che comportano la variazione di orario e le relative modalità di attuazione.

La Direzione aziendale è tenuta, pertanto, almeno due settimane prima dell'inizio del periodo di flessibilità, a promuovere un apposito incontro preventivo con le R.S.U., onde esplicitare le modalità applicative. Il singolo lavoratore è tenuto all'effettuazione dell'orario flessibile.

Non si darà luogo ad orario flessibile al di sopra delle 40 ore settimanali in concomitanza dell'attivazione di procedure di licenziamento per riduzione del personale.

Considerata l'importanza per le aziende di poter gestire nel modo più flessibile l'organizzazione e gli orari di lavoro per corrispondere a precise esigenze produttive e di mercato, le parti convengono sull'opportunità di demandare a intese a livello aziendale, con l'eventuale partecipazione delle Organizzazioni territoriali, la sperimentazione di orari di lavoro in regime di flessibilità oltre i limiti settimanali ed annuali sopra previsti, nei limiti della legislazione vigente.

Le parti esamineranno a livello nazionale gli accordi raggiunti ai sensi del precedente comma, al fine di valutare eventuali modifiche alla normativa contrattuale sulla flessibilità dell'orario di lavoro.

Ogni singolo lavoratore maturerà un ulteriore gruppo di 4 ore di permesso retribuito a titolo di riduzione dell'orario di lavoro non proporzionabile qualora, nell'arco del periodo di dodici mesi consecutivi, effettui prestazioni lavorative in regime di flessibilità per almeno 30 ore complessive oltre le 40 settimanali.

Alla fine del suddetto periodo, l'azienda verificherà l'attuazione del limite minimo di flessibilità così come stabilito; conseguentemente il suddetto beneficio verrà fruito successivamente secondo le modalità di cui alla seguente lettera C).

Sono assorbiti dalle ore di riduzione dell'orario di lavoro previste nel presente punto A), fino a concorrenza, eventuali trattamenti in materia di orario di lavoro stabiliti a livello aziendale o territoriale che prevedano per l'orario di lavoro qualsiasi riduzione o sospensione retribuita.

L'effettuazione di regimi di orario flessibile non comporterà variazioni al trattamento retributivo mensilizzato.

(Omissis)

Art. 21 (Lavori discontinui o di semplice attesa o custodia)

Agli effetti del presente articolo, sono considerati lavori discontinui o di semplice attesa o custodia quelli previsti dalle vigenti norme di legge, salvo che non sia richiesta una applicazione assidua o continuativa.

Per gli addetti a tali lavori, ferme restando le norme di legge con le eccezioni e deroghe relative, l'orario normale contrattuale di lavoro è fissato in un massimo di 10 ore giornaliere o 50 settimanali salvo per i discontinui con alloggio nello stabilimento o nelle immediate adiacenze, sempre che l'alloggio stesso sia di pertinenza dell'azienda, per i quali l'orario massimo di lavoro è di 12 ore giornaliere o 60 settimanali, fermo restando il limite massimo previsto dall'art. 4, comma 2, D.Lgs. n. 66/2003.

Le ore di lavoro prestate oltre gli orari settimanali suindicati sono retribuite con una maggiorazione come da tabella vigente sulla retribuzione base (minimo tabellare più contingenza).

Per ottenere la retribuzione minima mensile per il lavoratore che effettui più di 40 ore settimanali, si procede come segue:

- la retribuzione base (minimo tabellare) prevista per la corrispondente categoria di operai di produzione, si divide per 174 e il quoziente ottenuto si moltiplica per l'orario settimanale medio concordato, moltiplicato per 4,35.

Chiarimento a verbale

Gli addetti a mansioni discontinue o di semplice attesa o custodia saranno considerati alla stregua degli operai addetti a mansioni continue qualora il complesso delle mansioni da essi espletate tolga di fatto al lavoro il carattere della discontinuità.

In caso di controversia sull'applicazione del presente articolo, in relazione alle situazioni aziendali, si fa rinvio al disposto dell'art. 38 (reclami e controversie) del presente c.c.n.l.

Chiarimento a verbale

Nel caso in cui venga varata una disciplina specifica in merito ai "lavori discontinui o di semplice attesa o custodia", le parti si incontreranno entro tre mesi dall'entrata in vigore della nuova disciplina per effettuare le opportune armonizzazioni contrattuali.

Art. 22 (Festività e giorni festivi)

Sono considerati giorni festivi, salvo eventuali modifiche di legge:

a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;

b) le tre festività nazionali del 25 aprile, del 1° maggio e del 2 giugno;

c) Capodanno (1° gennaio), Epifania (6 gennaio), Assunzione (15 agosto), Ognissanti (1° novembre), Immacolata Concezione (8 dicembre), Natale (25 dicembre), giorno successivo al Natale (26 dicembre), lunedì di Pasqua (mobile);

d) la ricorrenza del Santo Patrono della località dove ha sede lo stabilimento (o un altro giorno sostitutivo da concordare fra le Organizzazioni territoriali competenti, nel caso di coincidenza del Santo Patrono con la domenica o altro giorno festivo).

Le ore di lavoro compiute nei giorni festivi, anche se infrasettimanali, saranno compensate in aggiunta alla normale retribuzione mensile con la retribuzione oraria, aumentata della maggiorazione per lavoro festivo. Qualora una delle festività di cui ai punti b), c), d) del 1° comma cada di domenica, ai lavoratori è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera pari a 1/26 della normale retribuzione mensile. Tale trattamento è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività, anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza delle festività col giorno di riposo compensativo.

Art. 23 (Riposo settimanale)

Il riposo settimanale coincide normalmente con la domenica, salvo le eccezioni e le deroghe consentite dalla legge.

L'azienda, quando avesse comprovata necessità di spostare provvisoriamente il giorno di riposo compensativo stabilito per un lavoratore, dovrà di norma dare un preavviso di 24 ore.

In caso di oggettive e comprovate esigenze aziendali, la Direzione esaminerà con le R.S.U. le modalità con le quali l'eventuale minore durata del riposo verrà recuperata in occasione di uno dei successivi tre riposi settimanali, ai sensi dell'art. 17, comma 4, del D.Lgs. n. 66/2003.

In caso di mancato preavviso, il lavoratore avrà diritto alla maggiorazione della percentuale di lavoro festivo per le ore di lavoro prestate, fermo restando il diritto di godimento del riposo relativo alla stessa settimana.

Inoltre, qualora per effetto di tale provvisorio spostamento, il giorno di riposo compensativo venga a coincidere, per particolari esigenze tecniche, con una festività infrasettimanale o nazionale, il lavoratore interessato avrà diritto al trattamento stabilito dall'art. 9 della Parte comune del presente c.c.n.l. per dette festività.

Art. 24 (Lavoro a turni)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

I lavoratori non possono rifiutarsi all'istituzione di turni di lavoro giornalieri e dovranno prestare la loro opera nel turno stabilito.

Nei casi di ciclo continuo, la Direzione aziendale e le R.S.U. si incontreranno a livello aziendale per verificare la ripartizione dell'orario di lavoro.

I turni saranno stabiliti con il criterio dell'avvicendamento in relazione alle esigenze tecniche dell'azienda fatta eccezione per i guardiani notturni.

Ai lavoratori che effettuino l'orario continuo di 8 ore giornaliera è concesso un riposo retribuito di mezz'ora per consumare il pasto.

Per i minori che lavorano in squadre avvicendate, oppure con orari di lavoro di 8 ore consecutive, valgono le normative di legge vigenti, in quanto pertinenti.

L'orario effettivo di lavoro dei prestatori di cui ai due commi precedenti, dedotti i riposi sopra indicati, sarà peraltro ripartito in modo tale da comportare una prestazione effettiva non inferiore all'orario di lavoro di cui all'art. 7 della Parte comune del presente c.c.n.l. Nell'impossibilità tecnica di fruire di tutto il riposo, i predetti

lavoratori fruiranno di dieci minuti retribuiti, anche in forma individuale, mentre per la parte restante verrà loro corrisposto, a decorrere dal 1° ottobre 2004, un compenso sostitutivo pari al 5% (che si intende comprensivo di ogni incidenza su qualsiasi istituto contrattuale e di legge).

La durata del riposo intermedio viene ridotta a mezz'ora anche per ~~i fanciulli~~ e adolescenti agli effetti del 2° comma dell' art. 20 della legge 17 ottobre 1967, n. 977.

Ai sensi del 1° comma dell'art. 17 del D.Lgs. n. 66/2003 non fruiranno del riposo i lavoratori turnisti con un orario di lavoro non superiore alle sette ore e trenta minuti giornalieri o alle trentasette ore e trenta minuti settimanali né verrà loro riconosciuto il compenso sostitutivo, in quanto beneficiari di adeguata tutela derivante dal loro ridotto orario di lavoro.

Nei casi di più turni, per prestazioni che richiedano continuità di presenza, il lavoratore del turno cessante potrà lasciare il posto di lavoro quando sia stato sostituito; la sostituzione dovrà avvenire entro il termine massimo di un numero di ore corrispondente alla metà del turno; queste prolungate prestazioni per le ore che eccedono l'orario ordinario giornaliero sono considerate straordinarie.

N.d.R.:

L'accordo 31 maggio 2021 prevede quanto segue:

Art. 25

(Lavoro a turni)

I lavoratori non possono rifiutarsi all'istituzione di turni di lavoro giornalieri e dovranno prestare la loro opera nel turno stabilito.

Nei casi di ciclo continuo, la Direzione azienda e le R.S.U. si incontreranno a livello aziendale per verificare la ripartizione dell'orario di lavoro.

I turni saranno stabiliti con il criterio dell'avvicendamento in relazione alle esigenze tecniche dell'azienda fatta eccezione per i guardiani notturni.

Ai lavoratori che effettuino l'orario continuo di 8 ore giornaliera è concesso un riposo retribuito di mezz'ora per consumare il pasto.

Per i minori che lavorano in squadre avvicendate, oppure con orari di lavoro di 8 ore consecutive, valgono le normative di legge vigenti, in quanto pertinenti.

L'orario effettivo di lavoro dei prestatori di cui ai due commi precedenti, dedotti i riposi sopra indicati, sarà peraltro ripartito in modo tale da comportare una prestazione effettiva non inferiore all'orario di lavoro di cui all'art. 21 della parte comune del presente c.c.n.l. Nell'impossibilità tecnica di fruire di tutto il riposo, i predetti lavoratori fruiranno di dieci minuti retribuiti, anche in forma individuale, mentre per la parte restante verrà loro corrisposto, a decorrere dal 1° ottobre 2004, un compenso sostitutivo pari al ~~5%~~8% (che si intende comprensivo di ogni incidenza su qualsiasi istituto contrattuale e di legge).

~~La durata del riposo intermedio viene ridotta a mezz'ora anche per gli adolescenti agli effetti del 2° comma dell'art. 20 della legge 17 ottobre 1967, n. 977.~~

Ai sensi del primo comma dell'art. 17 del D.Lgs. n. 66/2003 non fruiranno del riposo i lavoratori turnisti con un orario di lavoro non superiore alle sette ore e trenta minuti giornalieri o alle trentasette ore e trenta minuti settimanali né verrà loro riconosciuto il compenso sostitutivo, in quanto beneficiari di adeguata tutela derivante dal loro ridotto orario di lavoro.

Nei casi di più turni, per prestazioni che richiedano continuità di presenza, il lavoratore del turno cessante potrà lasciare il posto di lavoro quando sia stato sostituito; la sostituzione dovrà avvenire entro il termine massimo di un numero di ore corrispondente alla metà del turno; queste prolungate prestazioni per le ore che eccedono l'orario ordinario giornaliero sono considerate straordinarie.

Art. 25 (Lavoro straordinario, notturno e festivo)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il lavoro straordinario decorre dai limiti di cui all'art. 20 (orario di lavoro).

Il ricorso al lavoro straordinario deve essere contenuto in 250 ore annuali, salve tutte le deroghe ed eccezioni di legge.

L'azienda potrà fare ricorso al lavoro straordinario nei casi urgenti, indifferibili od occasionali ed in quelli previsti come deroga ed eccezione dalle disposizioni di legge e relativo regolamento.

Inoltre, l'azienda potrà ricorrere al lavoro straordinario, che il lavoratore è tenuto ad effettuare, nei seguenti casi:

- necessità connesse alla manutenzione ed al mantenimento e/o ripristino della funzionalità degli impianti;
- esigenze particolari connesse a vincolanti termini di consegna e/o presentazioni commerciali del prodotto;
- adempimenti amministrativi e di legge legati ad inderogabili scadenze;
- situazioni connesse a ritardi nella consegna delle materie prime;
- realizzazione del campionario;
- 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;
- lavoratori in trasferta in Italia ed all'estero.

Non si computeranno ai fini del raggiungimento delle 250 ore annuali le ore di lavoro straordinario effettuate nei casi di seguito indicati, in aggiunta ai casi previsti dalle lettere a), b) e c) del 4° comma dell'art. 5 del D.Lgs. n. 66/2003:

- necessità connesse alla manutenzione ed al mantenimento e/o ripristino della funzionalità degli impianti;
- situazioni connesse a ritardi nella consegna delle materie prime, non dipendenti da responsabilità dell'azienda;
- anticipazioni di consegna rispetto ai termini pattuiti;
- vincolanti termini di consegna garantiti da penale;
- lavoratori in trasferta in Italia ed all'estero.

Il lavoro straordinario oltre i limiti delle suddette 250 ore potrà avere luogo oltre ai casi previsti nel precedente comma, per accordo con le R.S.U.

Su richiesta delle R.S.U. l'azienda, a scopo informativo, fornirà chiarimenti ed indicazioni sul lavoro straordinario effettuato.

Al di fuori di quanto previsto dal 3° e dal 4° comma del presente articolo, il ricorso al lavoro straordinario sarà concordato preventivamente tra la Direzione aziendale e la R.S.U. La Direzione aziendale informerà preventivamente le R.S.U. prima di ricorrere al lavoro notturno di cui al D.Lgs. n. 66 dell'8 aprile 2003.

Nei casi di lavoro notturno imprevisto o per forza maggiore, non vi è obbligo di comunicazione alle R.S.U.

Per il lavoro notturno, ai soli fini del trattamento retributivo, si intende quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6.

Per il lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo e nei giorni festivi.

Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dai lavoratori che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana a norma di legge.

Per il lavoro straordinario notturno e festivo sono corrisposte le maggiorazioni percentuali, di seguito indicate, da calcolarsi sulla retribuzione base (minimo tabellare più contingenza più eventuale III elemento).

Per i cottimisti le predette percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo saranno calcolate sul minimo tabellare maggiorato della percentuale contrattuale di cottimo di cui all'art. 63 della Parte terza (regolamentazione per gli operai), sulla contingenza e sull'eventuale III elemento.

	<i>Operai</i> %	<i>Intermedi</i> %	<i>Impiegati</i> %
--	--------------------	-----------------------	-----------------------

1. Lavoro straordinario diurno	28	28	28
2. Lavoro festivo	40	40	40
3. Lavoro festivo effettuato in turni avvicendati	40	40	40
4. Lavoro notturno (dalle ore 22 alle ore 6) non compreso in turni avvicendati	30	30	30
5. Lavoro notturno (dalle ore 22 alle ore 6) effettuato in turni avvicendati	30	30	30
6. Lavoro straordinario festivo	50	50	60
7. Lavoro straordinario notturno	50	50	50
8. Lavoro straordinario festivo notturno	60	70	70

Sono assorbiti fino a concorrenza eventuali trattamenti previsti a livello aziendale o territoriale.

Le maggiorazioni sopra previste si intendono onnicomprensive di ogni incidenza su qualsiasi istituto contrattuale e di legge.

La prestazione dei guardiani notturni non comporta la corresponsione delle percentuali di maggiorazione per il lavoro notturno.

Le percentuali di cui sopra non sono cumulabili intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Ai sensi dell'art. 4, 2°, 3° e 4° comma, del D.Lgs. n. 66 dell'8 aprile 2003 e in considerazione delle peculiarità del settore, caratterizzato da un andamento ciclico della domanda, da produzioni con necessità di soddisfacimento in tempo reale del mercato di cui è diventata imprevedibile la tendenza, considerate ragioni obiettive dalle parti, il periodo di riferimento della durata media settimanale di 48 ore viene stabilito sulla base di dodici mesi, anche ai fini delle comunicazioni di cui al comma 5 del citato art. 4.

Nota a verbale (Lavori disagiati)

Sulla base di quanto previsto dai decreti n. 67/2011, n. 214/2011 e successive modifiche e integrazioni in relazione alle agevolazioni per attività usuranti e, nello specifico, per i lavoratori notturni, le parti convengono che le aziende effettuino una dichiarazione annuale all'INPS per ciascun lavoratore che abbia effettuato in corso d'anno prestazioni notturne e/o festive o su turni avvicendati, contenente le informazioni sul numero e la tipologia delle ore prestate e i relativi giorni, rilasciandone copia al lavoratore.

Banca ore individuale

A decorrere dal 1° gennaio 2005, per ogni ora di lavoro straordinario effettuata oltre le 80 nell'anno solare, il lavoratore potrà optare tra la retribuzione spettante per il lavoro straordinario od un trattamento sostitutivo costituito dalla conversione delle ore di lavoro straordinario prestate in un uguale numero di ore di riposo retribuito compensativo a regime normale, fermo restando il pagamento della maggiorazione percentuale prevista dal c.c.n.l. per il lavoro straordinario che si intende onnicomprensiva di ogni incidenza su qualsiasi istituto contrattuale e di legge.

I riposi retribuiti non potranno essere fruiti prima che sia trascorso un mese dal mese nel quale sono stati acquisiti.

L'azienda provvederà ad accordare la richiesta per un massimo del 5% dei lavoratori in servizio nel reparto od ufficio, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative.

La richiesta di fruizione dovrà pervenire all'azienda con un preavviso di tre giorni lavorativi.

I riposi retribuiti non potranno essere fruiti oltre il 31 dicembre dell'anno solare successivo a quello nel quale la prestazione straordinaria è stata effettuata.

I riposi retribuiti non fruiti entro tale data saranno trasformati nella retribuzione corrispondente, senza alcuna maggiorazione, e corrisposti con le competenze retributive del mese di dicembre.

L'opzione dovrà essere comunicata, per iscritto, dal lavoratore entro il ventesimo giorno del mese in cui è stata effettuata la prestazione di lavoro straordinario e vale anche per le ore di lavoro straordinario effettuate fino alla fine del mese.

Qualora si verificano condizioni per le quali si renda necessario l'intervento della Cassa integrazione guadagni od altre esigenze che necessitino di una sospensione o riduzione dell'attività aziendale, potranno essere utilizzate anche le ore accantonate in banca ore.

N.d.R.:

L'accordo 31 maggio 2021 prevede quanto segue:

Art. 26

(Lavoro straordinario, notturno e festivo)

(Omissis)

	<i>Operai</i> %	<i>Intermedi</i> %	<i>Impiegati</i> %
1. lavoro straordinario diurno	28	28	28
2. lavoro festivo	40	40	40
3. lavoro festivo effettuato in turni avvicendati	40	40	40
4. lavoro notturno (dalle ore 22 alle ore 6) non compreso in turni avvicendati compreso il ciclo continuo	30	30	30
5. lavoro notturno (dalle ore 22 alle ore 6) effettuato in turni avvicendati compreso il ciclo continuo	30	30	30
6. lavoro straordinario festivo	50	50	60
7. lavoro straordinario notturno	50	50	50
8. lavoro straordinario festivo notturno	60	70	70

(Omissis)

Art. 26 (Rapporto di lavoro a tempo parziale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

~~Le parti considerano il rapporto di lavoro a tempo parziale un utile strumento per favorire l'occupazione e far fronte a particolari esigenze delle aziende e dei lavoratori.~~

~~In attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. n. 61 del 25 febbraio 2000 e successive modificazioni e da ultimo la legge n. 247/2007, le parti convengono di regolare come di seguito il rapporto di lavoro a tempo parziale.~~

~~A) L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore; tale requisito è necessario anche per il passaggio dal rapporto di lavoro a tempo parziale a quello a tempo pieno.~~

~~B) La possibilità di reversibilità della prestazione potrà avvenire in relazione alle esigenze aziendali e quando compatibile con le mansioni svolte dal lavoratore secondo principi di proporzionalità.~~

~~C) Il part-time reversibile potrà essere concesso:~~

~~– alla lavoratrice madre fino ai tre anni del bambino;~~

~~– per entrambi i genitori, per un massimo di due anni, nei casi di cura di cui al 1° comma dell'art. 2 del D.M. n. 278/2000.~~

Si intende:

~~– per "tempo parziale" l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore a quello a tempo pieno;~~

~~– per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale" quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;~~

~~– per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale" quello in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;~~

~~– per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto" quello che si svolge secondo una combinazione del tipo orizzontale e di quello verticale;~~

~~– di tipo verticale ciclico, vale a dire con prestazioni a tempo pieno intervallate ad assenze di prestazioni.~~

~~D) Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che nuovi assunti. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno.~~

~~E) Il contratto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, oltre a quanto previsto in materia di clausole flessibili ed elastiche nel presente articolo.~~

~~F) L'inserzione nel contratto di lavoro a tempo parziale di clausole flessibili ed elastiche ai sensi del comma 7 dell'art. 3 del D.Lgs. n. 61 del 25 febbraio 2000, e successive modificazioni e da ultimo dalla legge n. 247/2007, è possibile anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine.~~

~~La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del comma 7 citato richiede il consenso del lavoratore formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro, reso, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente della Rappresentanza sindacale aziendale indicato dal lavoratore medesimo o, in mancanza, dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del e.c.n.l. L'eventuale rifiuto del lavoratore non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.~~

~~Clausole flessibili~~

~~In applicazione di quanto previsto dall'art. 3, commi 7 e seguenti del D.Lgs. n. 61 del 25 febbraio 2000 e successive modificazioni e da ultimo la legge n. 247/2007, nel contratto di lavoro a tempo parziale le parti possono pattuire clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione alle seguenti condizioni e modalità.~~

~~Il datore di lavoro potrà modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa negli stessi casi indicati alla lett. E) per il lavoro supplementare, con un preavviso di due giorni lavorativi.~~

~~Clausole elastiche~~

~~In applicazione di quanto previsto dall'art. 3, commi 7 e seguenti del D.Lgs. n. 61 del 25 febbraio 2000 e successive modificazioni e da ultimo la legge n. 247/2007, nel contratto di lavoro a tempo parziale verticale e misto le parti possono pattuire clausole elastiche relative alla variazione della prestazione in aumento alle seguenti condizioni e modalità.~~

~~Il datore di lavoro potrà variare in aumento la prestazione lavorativa negli stessi casi indicati alla lett. E) per il lavoro supplementare e nel limite dell'orario di lavoro a tempo pieno, con un preavviso di due giorni lavorativi.~~

~~Le ore temporalmente lavorate in orari diversi da quelli inizialmente concordati o successivamente modificati (sia per effetto delle clausole flessibili sia per effetto delle clausole elastiche) comportano, in favore del lavoratore, il diritto ad una maggiorazione del 5% della retribuzione oraria, che è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge.~~

~~G) Previo esame congiunto a livello aziendale, in considerazione delle 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:~~

~~1) incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto;~~

~~2) attività a carattere stagionale;~~

~~3) esecuzione di attività di installazione o montaggio soggette a particolari condizioni climatico-ambientali che non consentono la protrazione delle lavorazioni in altri periodi dell'anno;~~

~~4) esigenze di collocazione sul mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;~~

~~5) esigenze legate alla sostituzione di una posizione rimasta vacante, a causa di risoluzione del rapporto di lavoro;~~

~~6) partecipazione a fiere e mostre;~~

~~7) 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;~~

~~8) esigenze legate alla sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, ma idonei ad altre mansioni;~~

~~9) esigenze di carattere eccezionale che non possono essere soddisfatte con i normali mezzi e assetti produttivi aziendali;~~

~~10) necessità connesse alla manutenzione ed al mantenimento e/o ripristino della funzionalità degli impianti;~~

~~11) esigenze particolari connesse a vincolanti termini di consegna e/o presentazioni commerciali del prodotto;~~

~~12) adempimenti amministrativi e di legge legati ad inderogabili scadenze;~~

~~13) situazioni connesse a ritardi nella consegna delle materie prime;~~

~~14) realizzazione del campionario;~~

~~15) 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:~~

~~-per il rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale è pari alla differenza tra l'orario di lavoro ridotto e le otto ore giornaliere e le 40 settimanali;~~

~~-per il rapporto di lavoro a tempo parziale 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;~~

~~-per il rapporto di lavoro a tempo parziale di 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.~~

~~L'azienda valuterà con particolare attenzione la richiesta di essere dispensati dalle prestazioni di lavoro supplementare di lavoratori e lavoratrici per comprovati e documentati motivi di impedimento, di natura familiare.~~

~~L'azienda, qualora sia possibile in base alle esigenze aziendali, accetterà la richiesta.~~

~~H) Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie. A tali prestazioni si applica la disciplina legale e contrattuale vigente in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno.~~

~~I) Il trattamento del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole~~

~~componenti di essa; l'importo della retribuzione feriale; l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità.~~

~~Nel caso di rapporto a tempo parziale verticale, la durata del periodo di prova e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro per assenza dovuta a malattia ed infortunio non sul lavoro si moduleranno nell'ambito dei periodi di svolgimento del rapporto (ad esempio, nel caso di un rapporto a tempo parziale verticale che si svolga a mesi alterni con un periodo di prova di tre mesi, questo si esaurirà al termine del terzo mese di effettiva prestazione).~~

~~L) La Direzione aziendale informerà le R.S.U., con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare.~~

~~M) Per quanto qui non previsto, si rinvia alle norme del contratto collettivo nazionale di lavoro che troveranno applicazione.~~

Le parti considerano il rapporto di lavoro a tempo parziale un utile strumento per favorire l'occupazione e far fronte a particolari esigenze delle aziende e dei lavoratori.

In attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. n. 81/2015 le parti convengono di regolare come di seguito il rapporto di lavoro a tempo parziale:

A) L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore; tale requisito è necessario anche per il passaggio dal rapporto di lavoro a tempo parziale a quello a tempo pieno.

B) La possibilità di reversibilità della prestazione potrà avvenire in relazione alle esigenze aziendali e quando compatibile con le mansioni svolte dal lavoratore secondo principi di proporzionalità.

C) Il part-time reversibile potrà essere concesso:

- alla lavoratrice madre fino ai tre anni del bambino;

- per entrambi i genitori, per un massimo di due anni, nei casi di cura di cui al 1° comma dell'art. 2 del D.M. n. 278/2000.

In ottemperanza alle disposizioni di cui all'articolo 8, commi 3 e 4 del D.Lgs. n. 81/2015:

- I lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronico-degenerative inaggravanti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una Commissione medica istituita presso l'Azienda Unità sanitaria locale territorialmente competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale. A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

- In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative inaggravanti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del lavoratore o della lavoratrice, nonché nel caso in cui il lavoratore o la lavoratrice assista una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.

Si intende:

- per "tempo parziale" l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore a quello a tempo pieno;

- per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale" quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;

- per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale" quello in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

- per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto" quello che si svolge secondo una combinazione del tipo orizzontale e di quello verticale;

- di tipo verticale ciclico, vale a dire con prestazioni a tempo pieno intervallate ad assenze di prestazioni.

D) Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che nuovi assunti. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno.

E) Il contratto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, oltre a quanto previsto in materia di clausole flessibili ed elastiche nel presente articolo.

F) ~~L'inserzione nel contratto di lavoro a tempo parziale di clausole flessibili ed elastiche ai sensi del comma 7 dell'art. 3 del D.Lgs. n. 61 del 25 febbraio 2000 e successive modificazioni e da ultimo la legge n. 247/2007, 6, art. 6 del D.Lgs. n. 81/2015 è possibile anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine.~~

~~La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del comma 7 citato richiede il consenso del lavoratore formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro, reso, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente della Rappresentanza sindacale aziendale indicato dal lavoratore medesimo o, in mancanza, dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del c.c.n.l. L'eventuale rifiuto del lavoratore non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.~~

Clausole flessibili

~~In applicazione di quanto previsto dall'art. 6, comma 6 e seguenti del D.Lgs. n. 81/2015, 25 febbraio 2000 e successive modificazioni e da ultimo la legge n. 247/2007, nel contratto di lavoro a tempo parziale le parti possono pattuire clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione alle seguenti condizioni e modalità.~~

~~Il datore di lavoro potrà modificare la collocazione temporale della prestazione lavorativa negli stessi casi indicati alla lettera E) per il lavoro supplementare, con un preavviso di due giorni lavorativi.~~

Clausole elastiche

~~In applicazione di quanto previsto dall'art. 3, commi 7 e seguenti del D.Lgs. n. 61 del 25 febbraio 2000 e successive modificazioni e da ultimo la legge n. 247/2007, dall'articolo 6, comma 6 del D.Lgs. n. 81/2015 nel contratto di lavoro a tempo parziale verticale e misto le parti possono pattuire clausole elastiche relative alla collocazione temporale della prestazione lavorativa negli stessi casi indicati alla lettera E) G) per il lavoro supplementare, con un preavviso di due giorni lavorativi alla variazione della prestazione in aumento alle seguenti condizioni e modalità.~~

~~Il datore di lavoro potrà variare in aumento la prestazione lavorativa negli stessi casi indicati alla lettera E) G) per il lavoro supplementare e nel limite dell'orario di lavoro a tempo pieno, con un preavviso di due giorni lavorativi.~~

Le ore temporalmente lavorate in orari diversi da quelli inizialmente concordati o successivamente modificati (sia per effetto delle clausole flessibili sia per effetto delle 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.

G) Previo esame congiunto a livello aziendale, in considerazione delle 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:

1. incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto;
2. attività a carattere stagionale;
3. esecuzione di attività di installazione o montaggio soggette a particolari condizioni climatico-ambientali che non consentono la protrazione delle lavorazioni in altri periodi dell'anno;
4. esigenze di collocazione sul mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;

5. esigenze legate alla sostituzione di una posizione rimasta vacante, a causa di risoluzione del rapporto di lavoro;
6. partecipazione a fiere e mostre;
7. 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;
8. esigenze legate alla sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, ma idonei ad altre mansioni;
9. esigenze di carattere eccezionale che non possono essere soddisfatte con i normali mezzi e assetti produttivi aziendali;
10. necessità connesse alla manutenzione ed al mantenimento e/o ripristino della funzionalità degli impianti;
11. esigenze particolari connesse a vincolanti termini di consegna e/o presentazioni commerciali del prodotto;
12. adempimenti amministrativi e di legge legati ad inderogabili scadenze;
13. situazioni connesse a ritardi nella consegna delle materie prime;
14. realizzazione del campionario;
15. 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:

- per il rapporto di lavoro a tempo parziale ex orizzontale è pari alla differenza tra l'orario di lavoro ridotto e le otto ore giornaliere e le 40 settimanali; ovvero
- 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; ovvero
- per il rapporto di lavoro a tempo parziale ex di 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 rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale. L'azienda, valutata la documentazione provante, comprensiva delle eventuali richieste di chiarimento se necessarie, nel caso in cui ne ricorrano i presupposti di legge, accetterà la richiesta.

~~L'azienda valuterà con particolare attenzione la richiesta di essere dispensati dalle prestazioni di lavoro supplementare di lavoratori e lavoratrici per comprovati e documentati motivi di impedimento, di natura familiare.~~

~~L'azienda, qualora sia possibile in base alle esigenze aziendali, accetterà la richiesta.~~

H) Nel rapporto di lavoro a tempo parziale ~~verticale o misto~~, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie. A tali prestazioni si applica la disciplina legale e contrattuale vigente in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno.

I) Il trattamento del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa; l'importo della retribuzione feriale; l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità.

L) Nel caso di rapporto a tempo parziale verticale, la durata del periodo di prova e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro per assenza dovuta a malattia ed infortunio non sul lavoro si moduleranno nell'ambito dei periodi di svolgimento del rapporto (ad esempio, nel caso di un rapporto a tempo parziale verticale che si svolga a mesi alterni con un periodo di prova di tre mesi, questo si esaurirà al termine del terzo mese di effettiva prestazione).

La Direzione aziendale informerà le R.S.U., con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare.

M) Per quanto qui non previsto, si rinvia alle norme del contratto collettivo nazionale di lavoro che troveranno applicazione.

N.d.R.:

L'accordo 31 maggio 2021 prevede quanto segue:

Art. 27

(Rapporto di lavoro a tempo parziale)

(Omissis)

A) l'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore; tale requisito è necessario anche per il passaggio del rapporto di lavoro a tempo parziale a quello a tempo pieno, salvo le ipotesi previste dalla legge o dal presente c.c.n.l.

Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

B) La possibilità di reversibilità della prestazione potrà avvenire in relazione alle esigenze aziendali e quando compatibile con le mansioni svolte dal lavoratore secondo principi di proporzionalità.

C) Il part-time reversibile, compatibilmente alle condizioni di seguito descritte potrà essere concesso:

- alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, fino ad un periodo massimo di tre anni per ogni figlio;

- per entrambi i genitori, per un massimo di due anni nei casi previsti ai sensi ed agli effetti di cui all'art. 2 del D.M. n. 278/2000. In ottemperanza alle disposizioni di cui all'articolo 8, commi 3 e 4 del D.Lgs. n. 81/2015:

- *(Omissis)*

Fatta salva la priorità e gli obblighi all'accesso al rapporto di lavoro a tempo parziale reversibile definiti dalla normativa in materia e dal presente contratto per i soggetti del comma C) di cui sopra, sarà concessa su richiesta e una sola volta, agli stessi, a partire da settembre 2021, il diritto alla trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo parziale per la durata di un anno. Tale richiesta dovrà essere presentata con un preavviso di almeno 30 giorni.

Si intende per "tempo parziale" l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore a quello a tempo pieno;

(Omissis)

D) Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che nuovi assunti. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno.

Ai lavoratori in forza con rapporto a tempo parziale che ne facciano richiesta, sarà data la possibilità di chiedere la trasformazione dell'orario di lavoro a tempo pieno, compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative, nonché priorità rispetto a nuove assunzioni che si costituiscono a tempo pieno e a tempo indeterminato per lo svolgimento delle stesse mansioni.

(Omissis)

Art. 27 (Contratto di lavoro a tempo determinato e contratto di somministrazione)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

~~L'assunzione con contratto a tempo determinato ed il ricorso al contratto di somministrazione avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.~~

~~Il numero dei lavoratori che possono essere occupati con contratto a termine e con contratto di somministrazione, nelle fattispecie sopra indicate, è pari al 25% calcolato sulla base dei sei mesi precedenti il mese in corso, dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'unità produttiva. Tale percentuale comprende sia i contratti con causale sia quelli senza.~~

~~I lavoratori occupati con ciascuna delle tipologie contrattuali sopra indicate non potranno comunque superare il 20% calcolato sulla base dei sei mesi precedenti il mese in corso, dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'unità produttiva.~~

Le frazioni sono arrotondate all'unità superiore.

~~Nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 10 resta ferma la possibilità di utilizzare fino a 10 contratti, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.~~

~~Ove se ne ravvisi la necessità, con accordo aziendale, le percentuali di lavoratori di cui alle due tipologie di contratto possono essere elevate in funzione delle specifiche esigenze aziendali.~~

~~Entrambe le tipologie di contratto sono escluse dalle limitazioni numeriche di cui sopra se riferite alle seguenti ipotesi specifiche:~~

~~1) attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere;~~

~~2) allestimento di stands fieristici, show-room;~~

~~3) attività connesse a corners ed esposizioni;~~

~~4) attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite (anche in virtù di precedenti rapporti avuti con la medesima azienda) difficilmente reperibili in tempi stretti sul mercato previo accordo con le R.S.U. o in assenza delle R.S.U., con le OO.SS. territoriali per la verifica delle citate condizioni;~~

~~5) avvio di una nuova attività che deve essere riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, o di una attività produttiva aziendale o di servizio, con una durata non superiore a 14 mesi. Per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218, tale periodo è esteso a 18 mesi. Le parti nazionali stipulanti il presente contratto si riservano di incrementare i periodi di cui sopra in relazione a esigenze specifiche di singoli comparti merceologici;~~

~~6) lancio di un prodotto o di un servizio innovativo: il quale non deve essere mai stato prodotto o fornito in azienda e deve presentare i caratteri di sperimentazione. La durata di sperimentazione non può superare i 12 mesi dall'inizio della produzione del prodotto o della prestazione del servizio.~~

~~I lavoratori con contratto a tempo determinato fruiranno di interventi informativi/formativi sia riguardo alla sicurezza che con riferimento al processo lavorativo adeguati all'esperienza lavorativa ed alla tipologia di attività e ai rischi elettivi ambientali.~~

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

~~Il periodo di conservazione del posto in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro è complessivamente pari a un terzo della durata del contratto a termine con un minimo di 30 giorni; a tale fine si computano le assenze dovute ad un unico evento o a più eventi.~~

~~Il trattamento economico di malattia a carico dell'azienda cessa alla scadenza del periodo di conservazione del posto.~~

~~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.~~

~~Il periodo di prova per i lavoratori a tempo determinato è così stabilito:~~

~~AE1 - Operai: 3 settimane~~

~~AE2; AE3; AS2; AS3 - Operai: 5 settimane~~

~~AC1; AC2; - Intermedi: 5 settimane~~

~~AE2; AE3; AS2; AS3; AC3; AC4; - Impiegati: 8 settimane~~

~~AD1; AD2, AD3 - Impiegati: 15 settimane.~~

~~Il periodo di prova non potrà 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 la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale, la durata del contratto stesso potrà essere anticipata fino a due mesi prima dell'inizio del congedo e~~

~~posticipata di un mese rispetto al rientro in servizio del lavoratore sostituito per consentire un congruo periodo di affiancamento.~~

a) Contratti a termini acasuali

~~Salvo le ipotesi per le quali è possibile fare ricorso alla acausalità del contratto a termine, l'assunzione del lavoratore con il contratto in esame avviene a fronte di ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro.~~

~~Le parti convengono, che l'assunzione a tempo determinato costituisce un esempio positivo di flessibilità e pertanto di individuare le seguenti ipotesi per le quali è possibile il ricorso al contratto in esame senza l'indicazione della causale di ricorso che giustifica l'apposizione del termine, ai sensi di quanto previsto dalla legge n. 92/2013 come modificata dalla legge n. 99/2013 di conversione del D.L. n. 76/2013 ed ulteriori modificazioni ed integrazioni:~~

~~a) l'assunzione di lavoratori posti in cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria ferma restando la dichiarazione del D.D.L. che ricorre agli ammortizzatori attestante la sospensione dal lavoro nella sua durata massima;~~

~~b) l'assunzione di lavoratori percettori di ASPI;~~

~~c) l'assunzione di lavoratori inoccupati con più di 50 anni di età;~~

~~d) l'assunzione di donne con più di 40 anni di età;~~

~~e) l'assunzione di giovani fino a 29 anni di età;~~

~~f) l'assunzione di appartenenti alle liste di cui alla legge n. 68/1999;~~

~~h) in tutti i casi di assunzione a tempo determinato di soggetti che abbiano già avuto rapporti di lavoro a termine con il medesimo datore di lavoro per un periodo non superiore a dodici mesi e comunque detto secondo contratto in ogni caso non deve risultare superiore a ulteriori dodici mesi;~~

~~i) tutte quelle individuate dai contratti collettivi anche aziendali stipulati dalle OO.SS. dei lavoratori e dei datori di lavoro ai firmatari del presente contratto.~~

~~Le ipotesi dalla lett. a) alla lett. f) potranno riguardare anche soggetti che abbiano precedentemente sottoscritto contratti di lavoro con il medesimo datore di lavoro.~~

b) Deroga agli intervalli temporali nella successione dei contratti

~~Le parti concordano in applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 7, comma 1, lettera c), punto 3) della legge n. 99/2013 l'assenza di intervalli temporali nella successione di contratti a termine nelle seguenti ipotesi:~~

~~-avvio di una nuova attività che deve essere riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, di una attività produttiva aziendale o di servizio, con una durata non superiore a 14 mesi. Per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218, tale periodo è esteso a 18 mesi. Le parti nazionali stipulanti il presente contratto si riservano di incrementare i periodi di cui sopra in relazione a esigenze specifiche di singoli comparti merceologici;~~

~~-lancio di un prodotto o di un servizio innovativo: il quale non deve essere mai stato prodotto o fornito in azienda e deve presentare i caratteri di sperimentazione. La durata di sperimentazione non può superare i 14 mesi dall'inizio della produzione del prodotto o della prestazione del servizio;~~

~~-tutte le ipotesi di cui alla lettera a) relativa alla acausalità;~~

~~-in tutte le ipotesi regolamentate da eventuali accordi collettivi anche aziendali stipulati dalle OO.SS. dei lavoratori e dei datori di lavoro riconducibili ai firmatari del presente contratto.~~

c) Derogabilità al limite temporale dei 36 mesi

~~In relazione alla peculiarità del settore ed in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione nazionale previsto dall'art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001 (così come modificato dalla L. 247/2007, dalla L. 92/2012 e dal D.L. 76/2013), oltre alle attività stagionali previste dal D.P.R. 1525/1963, le attività alle quali non si applica il limite temporale di 36 mesi, di cui al comma 4-bis dell'art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001, ai sensi e per gli effetti di cui al comma 4-ter del medesimo articolo, sono le seguenti:~~

a) attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane e estere;

b) allestimento stands fieristici, show-room;

c) attività connesse a corners ed esposizioni;

d) attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite (anche in virtù di precedenti rapporti avuti con la medesima azienda) difficilmente reperibili in tempi stretti.

~~In attuazione del rinvio previsto dall'art. 5, comma 4-bis, terzo periodo, del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla L. 247/2007, la durata massima dell'ulteriore successivo contratto a termine da stipularsi in deroga al limite temporale massimo di 36 mesi di cui all'art. 5, comma 4-bis, primo periodo, della citata legge è pari ad un periodo non superiore a 8 mesi. La stipula di tale ulteriore successivo contratto a termine in deroga assistita avverrà presso la Direzione territoriale del Lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante sindacale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.~~

~~Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.~~

~~Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali. Il diritto di precedenza di cui ai commi 4-quater e 4-quinquies può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti in tal senso la propria volontà al datore di lavoro entro, rispettivamente, sei mesi e tre mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.~~

~~Ad eccezione dei rapporti puramente occasionali, di durata fino a 12 giorni, l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta direttamente o indirettamente da un atto scritto (ad esempio la lettera di assunzione) in cui siano specificate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo.~~

~~Copia di tale atto deve essere consegnata al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.~~

~~I lavoratori con contratto a tempo determinato usufruiranno di interventi informativi/formativi sia riguardo alla sicurezza che con riferimento al processo lavorativo adeguati all'esperienza lavorativa ed alla tipologia di attività e ai rischi elettivi ambientali.~~

~~Inoltre gli stessi lavoratori potranno avere accesso a progetti formativi di cui all'art. 46 del presente contratto.~~

A) Contratto a termine

L'assunzione con contratto a tempo determinato ed il ricorso al contratto di somministrazione avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

~~Il numero dei lavoratori che possono essere occupati con contratto a termine e con contratto di somministrazione, nelle fattispecie sopra indicate, è pari al 25% 30% calcolato sulla media dei sei mesi precedenti il mese in corso, dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'unità produttiva. Tale percentuale comprende sia i contratti con causale sia quelli senza.~~

~~I lavoratori occupati con ciascuna delle tipologie contrattuali sopra indicate questa tipologia contrattuale non potranno comunque superare il 20% calcolato sulla media dei sei mesi precedenti il mese in corso, dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'unità produttiva.~~

Le frazioni sono arrotondate all'unità superiore.

Nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 10 resta ferma la possibilità di utilizzare fino a 10 contratti, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

Ove se ne ravvisi la necessità, con accordo aziendale, la percentuale di lavoratori potrà essere elevata in funzione delle specifiche esigenze aziendali.

Il contratto di lavoro a tempo determinato è escluso dalle limitazioni quantitative di cui sopra se riferite alle seguenti ipotesi specifiche:

1) attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere;

2) allestimento di stand fieristici, show-room;

3) attività connesse a corners ed esposizioni;

4) attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite (anche in virtù di precedenti rapporti avuti con la medesima azienda) difficilmente reperibili in tempi stretti sul mercato previo accordo con le R.S.U. o in assenza delle R.S.U., con le OO.SS. territoriali per la verifica delle citate condizioni;

5) avvio di una nuova attività che deve essere riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, o di una attività produttiva aziendale o di servizio, con una durata non superiore a 14 mesi. Per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218, tale periodo è esteso a 18 mesi. Le parti nazionali stipulanti il presente contratto si riservano di incrementare i periodi di cui sopra in relazione a esigenze specifiche di singoli comparti merceologici;

6) lancio di un prodotto o di un servizio innovativo: il quale non deve essere mai stato prodotto o fornito in azienda e deve presentare i caratteri di sperimentazione. La durata di sperimentazione non può superare i 12 mesi dall'inizio della produzione del prodotto o della prestazione del servizio, in questa specifica ipotesi vengono comunque fatte salve le eventuali intese finalizzate alla proroga di ulteriori 12 mesi con le R.S.U.

I lavoratori con contratto a tempo determinato fruiranno di interventi informativi/formativi sia riguardo alla sicurezza che con riferimento al processo lavorativo adeguati all'esperienza lavorativa ed alla tipologia di attività e ai rischi elettivi ambientali.

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

Il periodo di conservazione del posto in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro è complessivamente pari a un terzo della durata del contratto a termine con un minimo di 30 giorni; a tale fine si computano le assenze dovute ad un unico evento o a più eventi.

Il trattamento economico di malattia a carico dell'azienda cessa alla scadenza del periodo di conservazione del posto.

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.

Il periodo di prova per i lavoratori a tempo determinato è così stabilito:

- AE1 - Operai: 3 settimane;
- AE2; AS2; AS3 - Operai: 5 settimane;
- AC1; AC2; - Intermedi: 5 settimane;
- AE2; AE3; AS2; AS3; AC3; AC4; - Impiegati: 8 settimane;
- AD1; AD2, AD3 - Impiegati: 15 settimane.

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

a) Contratti a termini acausali

~~Salvo le ipotesi per le quali è possibile fare ricorso alla acausalità del contratto a termine, l'assunzione del lavoratore con il contratto in esame avviene a fronte di ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro.~~

~~Le parti convengono, che l'assunzione a tempo determinato costituisca un esempio positivo di flessibilità e pertanto di individuare le seguenti ipotesi per le quali è possibile il ricorso al contratto in esame senza l'indicazione della causale di ricorso che giustifica l'apposizione del termine, ai sensi di quanto previsto dalla legge n. 92/2013 come modificata dalla legge n. 99/2013 di conversione del D.L. n. 76/2013 ed ulteriori modificazioni ed integrazioni:~~

~~a) l'assunzione di lavoratori possi in Cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria ferma restando la dichiarazione del D.D.L. che ricorre agli ammortizzatori attestante la sospensione dal lavoro nella sua durata massima;~~

~~b) l'assunzione di lavoratori percettori di ASpI;~~

~~c) l'assunzione di lavoratori inoccupati con più di 50 anni di età;~~

~~d) l'assunzione di donne con più di 40 anni di età;~~

~~e) l'assunzione di giovani fino a 29 anni di età;~~

~~f) l'assunzione di appartenenti alle liste di cui alla legge n. 68/1999;~~

~~h) in tutti i casi di assunzione a tempo determinato di soggetti che abbiano già avuto rapporti di lavoro a termine con il medesimo datore di lavoro per un periodo non superiore a dodici mesi e comunque detto secondo contratto in ogni caso non deve risultare superiore a ulteriori dodici mesi;~~

~~i) tutte quelle individuate dai contratti collettivi anche aziendali stipulati dalle OO.SS. dei lavoratori e dei datori di lavoro ai firmatari del presente contratto.~~

~~Le ipotesi dalla lett. a) alla lett. f) potranno riguardare anche soggetti che abbiano precedentemente sottoscritto contratti di lavoro con il medesimo datore di lavoro.~~

b) a) Deroga agli intervalli temporali nella successione dei contratti

Le parti concordano in applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 21, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015 l'assenza di intervalli temporali nella successione di contratti a termine nelle seguenti ipotesi:

- avvio di una nuova attività che deve essere riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, di una attività produttiva aziendale o di servizio, con una durata non superiore a 14 mesi. Per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218, tale periodo è esteso a 18 mesi. Le parti nazionali stipulanti il presente contratto si riservano di incrementare i periodi di cui sopra in relazione a esigenze specifiche di singoli comparti merceologici;

- lancio di un prodotto o di un servizio innovativo: il quale non deve essere mai stato prodotto o fornito in azienda e deve presentare i caratteri di sperimentazione. La durata di sperimentazione non può superare i 14 mesi dall'inizio della produzione del prodotto o della prestazione del servizio;

- tutte le ipotesi di cui alla lettera a) relativa alla acausalità;

- in tutte le ipotesi regolamentate da eventuali accordi collettivi anche aziendali stipulati dalle OO.SS. dei lavoratori e dei datori di lavoro riconducibili ai firmatari del presente contratto.

e) b) Derogabilità al limite temporale dei 36 mesi

~~In relazione alla peculiarità del settore ed in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione nazionale previsto dall'art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001 (così come modificato dalla L. n. 247/2007, dalla L. n. 92/2012 e dal D.L. 76/2013), oltre alle attività stagionali previste dal D.P.R. n. 1525/1963, le attività alle quali non si applica il limite temporale di 36 mesi, di cui al comma 4-bis dell'art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001, ai sensi e per gli effetti di cui al comma 4-ter del medesimo articolo, sono le seguenti. Ai sensi dell'articolo 19 del D.Lgs. n. 81/2015, la durata massima dell'ulteriore successivo contratto a termine - da stipularsi in deroga al limite temporale massimo di 36 mesi - è pari ad un periodo non superiore a 12 mesi. La stipula di tale ulteriore successivo contratto a termine avverrà presso la Direzione territoriale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un Rappresentante sindacale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato. La durata massima di un ulteriore successivo contratto a termine da stipularsi in deroga al limite temporale massimo di 36 mesi di cui all'art. 5, comma 4-bis, primo periodo, della citata legge è pari ad un periodo non superiore a 8 mesi. La stipula di tale ulteriore successivo contratto a termine in deroga assistita avverrà presso la Direzione territoriale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un Rappresentante sindacale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.~~

In relazione alla peculiarità del settore ed in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione nazionale come previsto dall'articolo 19, comma 2, le attività alle quali non si applica il limite temporale di 36 mesi sono le seguenti:

a) attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane e estere;

b) allestimento stands fieristici, show-room;

c) attività connesse a corners ed esposizioni;

d) attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite (anche in virtù di precedenti rapporti avuti con la medesima azienda) difficilmente reperibili in tempi stretti.

~~In attuazione del rinvio previsto dall'art. 5, comma 4-bis, terzo periodo, del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla L. n. 247/2007.~~

Il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a ~~sei~~ ^{nove} mesi ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei rapporti a termine.

Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali. Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato con l'atto scritto di cui all'articolo 19, comma 4 del D.Lgs. n. 81/2015 e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui ai commi 1 e 2, ed entro tre mesi nel caso di cui al comma 3 e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Inoltre gli stessi lavoratori potranno avere accesso a progetti formativi di cui all'art. 46 del presente contratto.

B) Contratto di somministrazione

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentita nelle circostanze e con le modalità fissate dalle leggi vigenti integrate dalla regolamentazione del presente articolo.

~~La somministrazione di lavoro a tempo determinato è utilizzata nei limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore. E' in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2 della legge n. 223/1991, di soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e di lavoratori "svantaggiati" o "molto svantaggiati" ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. In particolare, ferme restando tutte le possibilità previste dai vari istituti contrattuali in materia di flessibilità della prestazione, la somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.~~

~~La somministrazione di lavoro a tempo determinato, esente da motivazioni, è ammessa nei casi previsti dalla legge e nelle ulteriori ipotesi previste dagli accordi aziendali stipulati dalla Rappresentanza sindacale unitaria d'intesa con le Strutture territoriali delle parti stipulanti il presente contratto, per ciascuno anno solare, non superiore a quello corrispondente ai lavoratori somministrati successivamente assunti con contratto a tempo indeterminato nei tre anni solari precedenti (ex art. 20, comma 5-^o quater, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, come modificato dai successivi interventi legislativi).~~

~~E' comunque consentita la somministrazione di lavoro a tempo determinato esente da motivazioni per almeno tre lavoratori in ciascuno anno solare qualora l'azienda occupi lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato in numero almeno pari al doppio dei suddetti lavoratori in somministrazione.~~

~~La somministrazione di lavoro a tempo determinato esente da motivazioni è inoltre ammessa per l'utilizzo di soggetti che possono accedere al collocamento obbligatorio, di soggetti condannati ammessi al regime di semilibertà nonché di soggetti in via di dimissioni o dimessi dagli istituti di pena.~~

~~Le parti convengono, altresì, di rinviare alla contrattazione aziendale l'eventuale definizione di ipotesi per le quali è possibile il ricorso al contratto in esame senza l'indicazione della causale che giustifica l'apposizione del termine, giusto quanto previsto dall'art. 1 comma 1-bis, secondo periodo del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla legge 28 giugno 2012, n. 92.~~

~~Nei casi di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro, la durata dei contratti potrà comprendere periodi di affiancamento per il passaggio delle consegne per un periodo massimo di 3 mesi.~~

~~L'azienda, a fronte della necessità di inserire personale con contratto di somministrazione di lavoro si atterrà alle disposizioni di cui all'art. 24, comma 4 del D.Lgs. n. 276/2003.~~

Ogni dodici mesi l'utilizzatore, anche per il tramite della Associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, comunica alle Rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla Rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, agli Organismi territoriali di categoria delle Associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Clausola di salvaguardia

Per quanto non espressamente normato dal presente c.c.n.l., in materia di contratti a termine e somministrazione, le parti rimandano alla normativa vigente.

Le parti si danno reciprocamente atto che laddove dovessero intervenire modifiche al quadro legislativo di riferimento del presente articolo, previa verifica delle compatibilità e coerenze con il dettato contrattuale, procederanno ad una eventuale armonizzazione.

N.d.R.:

L'accordo 31 maggio 2021 prevede quanto segue:

Art. 28

(Contratto di lavoro a tempo determinato, contratto di somministrazione a tempo determinato, contratto di somministrazione a tempo indeterminato, attività stagionali)

L'assunzione con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge integrate dalla regolamentazione del presente articolo.

Con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, 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 ventiquattro 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 di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.

A) Limiti percentuali

~~L'assunzione con contratto a tempo determinato avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.~~

I lavoratori occupati con le tipologie contrattuali di cui al presente articolo non potranno, nell'unità produttiva interessata, superare la percentuale massima del 45% nell'ambito dei seguenti tetti per le singole tipologie contrattuali:

- il numero di lavoratori assunti con contratto a tempo determinato non può superare il 30% dei lavoratori a tempo indeterminato;
- il numero di lavoratori assunti con contratto di somministrazione a tempo determinato non può superare il 30% dei lavoratori a tempo indeterminato;
- 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;
- 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.

Le frazioni sono arrotondate all'unità superiore.

Nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 105 resta ferma la possibilità di utilizzare fino a 105 contratti, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

Ove se ne ravvisi la necessità, con accordo aziendale, la percentuale di lavoratori potrà essere elevata in funzione delle specifiche esigenze aziendali.

Sono fatti salvi gli accordi collettivi aziendali esistenti che prevedano una diversa disciplina dei limiti percentuali, fino alla loro scadenza.

(Omissis)

a) Deroga agli intervalli di temporali successioni dei contratti:

- tutte le ipotesi di cui alla lettera a) relativa alla acausalità;
- in tutte le ipotesi regolamentate da eventuali accordi collettivi anche aziendali stipulati dalle OO.SS. dei lavoratori e dei datori di lavoro riconducibili ai firmatari del presente contratto;
- sostituzione di lavoratori assenti, quando la successiva assunzione avvenga per motivi sostitutivi di altri lavoratori;
- assunzione di lavoratori che fruiscono di trattamenti di integrazione salariale presso altra azienda;
- assunzione di percettori della Naspi;
- assunzione di lavoratori disoccupati con oltre 50 anni di età.

b) Derogabilità al limite temporale dei ~~36~~24 mesi

in sensi dell'articolo 19 del D.Lgs. n. 81/2015, la durata massima dell'ulteriore successivo contratto a termine - da stipularsi in deroga al limite temporale massimo di ~~36~~24 mesi - è pari ad un periodo non superiore a 12 mesi. La stipula di tale ulteriore successivo contratto a termine avverrà presso

(Omissis)

B) Informativa per il contratto di somministrazione

~~La somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentita nelle circostanze e con le modalità fissate dalle leggi vigenti integrate dalla regolamentazione del presente articolo.~~

Ogni dodici mesi l'utilizzatore, anche per il tramite della Associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, comunica alle Rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla Rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, agli Organismi territoriali di categoria delle Associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

3) Attività stagionali

In relazione alla particolarità del macrosettore legno-arredamento, le parti in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione collettiva previsto dall'art. 21, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2015, concordano che, ad ogni effetto di legge, oltre alle attività stagionali definite dal D.P.R. n. 1525/1963 e successive modifiche e integrazioni, sono attività stagionali le attività produttive concentrate in limitati periodi dell'anno e finalizzate a rispondere ad una intensificazione della domanda per ragioni collegate ad esigenze cicliche, e alle variazioni climatiche, all'approvvigionamento di materie prime a sua volta condizionato dal clima, dal mercato che varia in funzione della stagione o perché obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate ricorrenze e festività.

A riguardo le parti indicano di seguito le fattispecie produttive, rispondenti ai criteri sopra concordati:

- 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 customizzati e/o su ordinazione e/o su impegno o commessa;
- Fabbricazione di imballaggi a contatto con alimenti;
- Lavorazione di estrazione del sughero naturale, selezione e stagionatura;
- Fabbricazione di turaccioli comuni o da spumante;
- Fabbricazione di giostre e altalene;
- Fabbricazione di mobili per esterno/giardino;

- Fabbricazione di articoli per l'arredo urbano in qualunque materiale (panchine, recinzioni, ecc.);
- Fornitura con o senza posa di tende temporanee e di architetture tessili;
- Fornitura con o senza posa di palchi, di attrezzature per lo spettacolo, e per l'audiovideo.

Le parti si danno reciprocamente atto che, ai fini della corretta applicazione delle assunzioni finalizzate alle attività stagionali le stesse potranno essere attivate esclusivamente rispettando le seguenti procedure.

Le aziende che intendano attivare per la prima volta assunzioni per le attività stagionali di cui al presente articolo, dovranno comunicarlo preventivamente alle R.S.U. e alle OO.SS. territoriali aderenti alle categorie nazionali firmatarie del presente c.c.n.l., tramite Posta elettronica certificata (PEC). La comunicazione in oggetto è finalizzata allo svolgimento di un incontro tra le parti nel corso del quale verranno fornite informazioni su:

- le tempistiche temporali e/o cicliche dei mesi dell'anno ed i reparti o comparti dell'azienda interessati;
- la previsione sul numero e sulla durata dei contratti e le relative professionalità richieste;
- le fattispecie produttive per le attività stagionali di cui al presente c.c.n.l.

Inoltre, con cadenza annuale, di norma a gennaio, le aziende che hanno attivato i contratti di lavoro stagionali convocheranno, tramite posta Elettronica certificata (PEC), le R.S.U. e alle Organizzazioni territoriali delle OO.SS. firmatarie del c.c.n.l. In tale incontro verrà fornita un'informativa sulla quantità dei contratti stagionali attivati, sulla loro durata e sulle professionalità utilizzate e sulle previsioni per l'anno in corso.

Copia delle comunicazioni saranno inviate all'OBLC Comitato paritetico nazionale di cui all'art. 1 per un loro monitoraggio.

Ai lavoratori con contratto a termine stagionale è garantito il diritto di precedenza sulle nuove assunzioni, sulla base delle normative.

La presente normativa potrà essere applicata:

- per l'intera azienda, per settori, per reparti o per gruppi di lavoratori, in ragione del personale coinvolto nell'attività stagionale;
- quando ricorrano i periodi di maggiore produzione, per cui occorra procedere all'assunzione temporanea di lavoratori, è necessario che il ricorso a tale tipo di assunzioni sia contenuto nel tempo strettamente necessario; nell'arco di dodici mesi dell'anno solare dello stesso ciclo di attività stagionale non sarà consentito superare una durata massima complessiva di otto mesi per ogni singolo contratto, comprese le eventuali proroghe;
- ai rapporti di lavoro di natura temporanea relativi alle attività stagionali, sarà applicabile la specifica disciplina legale e contrattuale relativa alla stagionalità;
- i contratti di lavoro di natura temporanea per attività stagionali dovranno indicare che sono riferiti ad attività stagionali;
- Il periodo di prova e il periodo di comporto per i lavoratori stagionali, sono uguali a quelli definiti sopra per i lavoratori con contratto a tempo determinato.

Welfare

Le parti costituiranno entro tre mesi dalla firma del presente c.c.n.l. una Commissione paritetica finalizzata a costruire un sistema di welfare contrattuale per i lavoratori stagionali. La Commissione dovrà consegnare una proposta alle parti entro sei mesi dall'insediamento, ove recepita, sarà a tutti gli effetti parte integrante del presente contratto.

Le parti potranno concordare forme e modi diversi di corresponsione senza oneri per le aziende e senza svantaggi per i lavoratori, ivi comprese forme di welfare integrativo, in occasione del negoziato sul premio di risultato.

Clausola di salvaguardia

Per quanto non espressamente normato dal presente c.c.n.l. in materia di contratti a termine e somministrazione a tempo determinato, le parti rimandano alla normativa vigente.

Le parti si danno reciprocamente atto che laddove dovessero intervenire modifiche al quadro legislativo di riferimento del presente articolo, previa verifica delle compatibilità e coerenze con il dettato contrattuale, procederanno ad una eventuale armonizzazione.

(Omissis)

Art. 28 (Ferie)

Il lavoratore ha diritto ogni anno ad un periodo di ferie, con decorrenza della normale retribuzione, nella misura di 4 settimane.

Il godimento continuativo del periodo feriale non può superare le 3 settimane.

Nel caso di ferie frazionate, cinque giornate vengono considerate equivalenti ad una settimana. L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze di lavoro, contemporaneamente per l'intero stabilimento, per reparti e/o uffici, per scaglioni o individualmente, previa consultazione tra la Direzione aziendale e la Rappresentanza sindacale aziendale o la R.S.U.

Per i lavoratori retribuiti a cottimo, la normale retribuzione comprenderà anche l'utile medio di cottimo realizzato nei periodi di paga del trimestre immediatamente precedente.

I giorni festivi di cui ai punti b), c) e d) dell'art. 22, del presente c.c.n.l., che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie, non sono computabili come ferie, per cui si darà luogo al corrispondente prolungamento del periodo feriale.

Tale prolungamento può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie.

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda è tenuta a praticargli, sia per il rientro in sede che per il ritorno alla località ove trascorreva le ferie, il trattamento di trasferta per la durata del viaggio.

Il periodo di tempo necessario per rientrare in sede, ed eventualmente per ritornare nella località di riposo, non verrà computato nelle ferie.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo dà diritto al compenso sostitutivo delle ferie maturate. Al lavoratore che all'epoca del rapporto delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora una anzianità di almeno un anno di servizio continuativo presso l'azienda, spetterà, per ogni mese di servizio prestato, un dodicesimo del periodo feriale. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero.

In caso di risoluzione del rapporto nel corso dell'anno, il lavoratore ha diritto alle ferie in proporzione dei mesi di anzianità maturati successivamente all'epoca della maturazione del precedente periodo feriale oppure dal giorno dell'assunzione.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Art. 29 (Minimi retributivi contrattuali)

I minimi retributivi contrattuali sono indicati nelle tabelle riportate alla Parte nona del presente c.c.n.l., di cui sono parte integrante.

Art. 30 (Tredicesima mensilità)

L'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratore, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità di importo ragguagliato alla normale retribuzione percepita dal lavoratore stesso.

Per gli operai lavoratori a cottimo, la normale retribuzione dovrà tener conto dell'incidenza media dell'utile di cottimo realizzato nel trimestre precedente. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità, quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni va considerata a questi effetti come mese intero. I periodi di assenza per malattia o infortunio nei limiti della conservazione del posto previsti dal presente contratto, nonché i periodi di assenza per regolari permessi che

non superino nel complesso il periodo di un mese nell'anno, saranno utilmente computati ai fini della tredicesima mensilità.

Art. 31 (Corresponsione della retribuzione)

La retribuzione sarà corrisposta normalmente ad ogni fine mese con la specificazione degli elementi costitutivi tenendo presente che per retribuzione base si intende minimo tabellare più contingenza e per normale retribuzione si intende la retribuzione globale di fatto.

E' ammesso il pagamento della retribuzione mensile sia con assegno bancario, che con assegno circolare oppure con accredito in conto corrente conformemente agli usi aziendali.

Nel caso in cui l'azienda ne ritardi di oltre dieci giorni il pagamento rispetto alla scadenza in uso, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; in tal caso il lavoratore avrà facoltà di risolvere il rapporto, con diritto alla corresponsione dell'indennità di anzianità e di mancato preavviso. In caso di contestazione sulla retribuzione e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione stessa, dovrà essere intanto corrisposta al lavoratore la parte di retribuzione non contestata, contro rilascio, da parte dell'interessato, della quietanza per la somma ricevuta.

Con riferimento ad eventuali consuetudini aziendali, ai lavoratori che ne facciano richiesta verranno accordati acconti proporzionali.

Art. 32 (Reclami sulla retribuzione)

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta o documento equivalente dovrà essere fatto all'atto del pagamento; il lavoratore che non vi provvederà perde diritto di reclamo per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa.

Gli eventuali errori di calcolo dovranno essere contestati dal lavoratore entro e non oltre il terzo giorno da quello della corresponsione della retribuzione affinché il competente ufficio d'azienda possa provvedere al conguaglio delle eventuali differenze.

I reclami per gli eventuali errori concernenti gli elementi che compongono la retribuzione dovranno essere resi noti dal lavoratore alla Direzione dell'azienda al più presto possibile.

Art. 33 (Premio di risultato)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

~~La contrattazione di secondo livello con contenuti economici, di cui alla Premessa al presente c.c.n.l., lett. B), C), è consentita per l'istituzione di un premio annuale calcolato solo con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di efficienza, di qualità, di redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività delle piccole e medie aziende, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.~~

~~La contrattazione integrativa aziendale o, alternativamente, territoriale, dovrà riguardare esclusivamente materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli definiti dalla contrattazione nazionale.~~

~~Le erogazioni del secondo livello di contrattazione sono correlate ai risultati conseguiti secondo i principi di cui sopra.~~

~~Le erogazioni dovranno consentire l'applicazione dello specifico trattamento contributivo previdenziale e fiscale previsto dalla legge e di cui al Protocollo 23 luglio 1993 e successive integrazioni e/o modificazioni, ove necessario attraverso l'adeguamento delle soluzioni pattuite alla normativa di legge se sopravvenuta.~~

~~Gli importi da erogare saranno definiti con riferimento ai risultati conseguiti che verranno esaminati congiuntamente alle strutture aziendali o territoriali delle OO.SS. entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello cui si riferiscono i risultati stessi.~~

~~Viene istituita, nell'ambito, del Comitato paritetico nazionale di cui all'art. 1, punto 2, Parte prima, del presente contratto una Commissione di lavoro che ha lo scopo di elaborare linee guida e stabilire criteri e parametri utili ad orientare la contrattazione di 2° livello.~~

~~Le parti si impegnano ad assumere comportamenti coerenti per rimuovere, con la necessaria tempestività, eventuali situazioni di difformità che possano insorgere ad ambiti, tempi, livelli definiti dal presente articolo.~~

~~Al fine di consentire l'applicabilità delle previsioni sopra stabilite, alle quali deve uniformarsi la contrattazione di 2° livello, nel caso in cui si verifichi una presunta difformità e, a livello locale permanga su tale aspetto una contrapposizione tra le parti, la questione verrà sottoposta per iscritto all'esame delle parti stipulanti a livello nazionale che si incontreranno nei quindici giorni successivi al fine di valutare soluzioni per una corretta applicazione delle presenti disposizioni contrattuali.~~

Secondo quanto stabilito dall'accordo interconfederale del 26 luglio 2016 in materia di Modelli contrattuali, che si intende integralmente recepito in questo articolo, le parti intendono ~~confermare e dare piena attuazione a quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993 e dal Patto per lo sviluppo e l'occupazione 23 dicembre 1998~~ definire la competenza della contrattazione di secondo livello con contenuti economici, di cui alla Premessa al presente c.c.n.l. lettere B), C) e D), e ribadire che la stessa è finalizzata all'istituzione di un Premio di norma annuale calcolato in riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di efficienza, di qualità, di redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività delle piccole e medie aziende, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

La contrattazione integrativa aziendale o, alternativamente, territoriale, dovrà riguardare esclusivamente materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli definiti dalla contrattazione nazionale. La contrattazione salariale nel secondo livello di contrattazione va sempre più orientata al salario variabile legato ad obiettivi condivisi definiti tra le parti, anche in ordine alle opportunità di beneficio fiscale offerte dalla legge.

Bisogna stimolare più efficacemente la crescita della produttività delle imprese, attraverso politiche che inducano le parti sociali e gli attori economici a scelte più coraggiose ed innovative, per migliorare la specializzazione e l'organizzazione del lavoro e dei sistemi produttivi.

In questo quadro deve crescere la diffusione della contrattazione di secondo livello e la quota di salario legata ad obiettivi, riconducendo a questa logica le erogazioni di tipo unilaterale.

Le erogazioni del secondo livello di contrattazione sono correlate ai risultati conseguiti secondo i principi di cui sopra.

Le erogazioni dovranno consentire l'applicazione dello specifico trattamento contributivo- previdenziale e fiscale previsto dalla legge. ~~e di cui al Protocollo 23 luglio 1993 e successive integrazioni e/o modificazioni, ove necessario attraverso l'adeguamento delle soluzioni pattuite alla normativa di legge se sopravvenuta.~~

Gli importi da erogare saranno definiti con riferimento ai risultati conseguiti che verranno esaminati congiuntamente alle strutture aziendali o territoriali delle OO.SS. entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello cui si riferiscono i risultati stessi.

Viene istituita, nell'ambito del Comitato paritetico nazionale di cui all'art. 1, punto 2, Parte prima, del presente c.c.n.l. una Commissione di lavoro che ha lo scopo di elaborare e stabilire criteri e parametri utili ad orientare la contrattazione di secondo livello nell'ambito di quelli che saranno gli orientamenti della legislazione nazionale in materia.

Le parti si impegnano ad assumere comportamenti coerenti per rimuovere, con la necessaria tempestività, eventuali situazioni di difformità che possano insorgere ad ambiti, tempi, livelli definiti dal presente articolo.

Al fine di consentire l'applicabilità delle previsioni sopra stabilite, alle quali deve uniformarsi la contrattazione di secondo livello, nel caso in cui si verifichi una presunta difformità e, a livello locale permanga su tale aspetto una contrapposizione tra le parti, la questione verrà sottoposta per iscritto all'esame delle parti stipulanti a livello nazionale che si incontreranno nei quindici giorni successivi al fine di valutare soluzioni per una corretta applicazione delle presenti disposizioni contrattuali.

Dall'entrata in vigore del presente c.c.n.l. non trova più applicazione la disciplina di cui all'articolo 20 del c.c.n.l. 1991. Pertanto gli importi erogati in misura fissa aziendali o territorialmente corrisposti rimangono consolidati e congelati nelle misure in essere e non saranno più oggetto di contrattazione.

In ottemperanza alle previsioni di cui all'A.I. del 26 luglio 2016, le parti ritengono, se di interesse per il territorio di poter sperimentare la contrattazione territoriale solo previa verifica e vaglio a livello nazionale delle parti firmatarie.

N.d.R.:

L'accordo 31 maggio 2021 prevede quanto segue:

Art. 34

(Premio di risultato)

In attesa che le parti nazionali si attivino per concordare altre forme di welfare bilaterale, a livello aziendale la contrattazione di secondo livello potrà definire l'offerta di welfare secondo le condizioni che verranno concordate tra le parti.

Art. 33 bis (Elemento perequativo)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

A decorrere dal 1° giugno 2010 a favore dei dipendenti occupati presso aziende prive di contrattazione di 2° livello, che nel corso dell'anno precedente (1° gennaio-31 dicembre) abbiano percepito un trattamento economico composto esclusivamente da importi retributivi fissati dal c.c.n.l. (cioè privi di trattamenti economici individuali o collettivi) è corrisposto un importo perequativo pari € 8,00 (otto) lordi mensili per 12 mensilità, in aggiunta a quanto spettante dal c.c.n.l., ovvero una cifra inferiore fino a concorrenza dello stesso. Ai fini della corresponsione di detto importo la frazione di mese, superiore a 15 giorni, sarà considerata come mese intero (a titolo esemplificativo nei casi di assunzione o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso del mese).

Tale importo deve intendersi onnicomprensivo e non incidente sul trattamento di fine rapporto ed è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale e contrattuale.

A valere dal 1° novembre 2013 l'elemento perequativo, sarà pari a 13,00 €.

A valere dal 1° giugno 2017 l'elemento perequativo, sarà pari a 18,00 €

Hanno diritto al suddetto elemento i lavoratori dipendenti da aziende prive di contrattazione di secondo livello e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi, in aggiunta a quanto spettante per il c.c.n.l., pari o superiori a detto elemento e fino a concorrenza dello stesso.

Gli importi suddetti sono considerati onnicomprensivi di tutti gli istituti contrattuali e/o di legge diretti e indiretti in quanto le parti ne hanno tenuto conto in sede di quantificazione.

Inoltre gli importi suddetti sono, ai sensi della L. 297/1982 e ai sensi dell'art. 48 del presente c.c.n.l. esclusi dagli elementi utili al calcolo del trattamento di fine rapporto.

Nel caso di ricorso alla C.i.g.o. per un periodo superiore a 20 settimane, ossia nel caso di ricorso a C.i.g.s. ai sensi dell'articolo 21 del D.Lgs. n. 148/2015 l'elemento retributivo di cui al presente articolo non verrà erogato.

N.d.R.:

L'accordo 31 maggio 2021 prevede quanto segue:

Art. 35

(Elemento perequativo)

(Omissis)

A valere dal 1° luglio 2021 l'elemento perequativo passa dagli attuali € 18 ad € 20.

(Omissis)

Art. 34 (Aumenti periodici di anzianità)

Tutti i lavoratori, operai, impiegati, intermedi e quadri avranno il diritto per ogni biennio di anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda, alla maturazione, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, di un massimo di cinque aumenti periodici di anzianità biennale deindicizzati e in cifra fissa secondo i valori unitari riportati di seguito per ciascuna categoria.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2009 gli aumenti periodici matureranno sulla base dei seguenti nuovi valori:

Cat. AD3	15,00
Cat. AD2	14,00
Cat. AD1	13,00
Cat. AC4	12,00
Cat. AC3	10,00
Cat. AC2	10,00
Cat. AC1	9,50
Cat. AS3	11,00
Cat. AS2	9,50
Cat. AS1	9,50
Cat. AE3	9,00
Cat. AE2	8,50
Cat. AE1	8,00

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici di anzianità non debbono essere considerati agli effetti dei cottimi e delle altre forme di incentivo e di tutti gli istituti che non facciano espresso riferimento alla normale retribuzione.

Gli aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

In caso di passaggio di categoria il lavoratore manterrà l'importo degli aumenti periodici già maturati.

Il lavoratore avrà quindi diritto a maturare ulteriori aumenti periodici nella misura fissata per la nuova categoria di appartenenza fino al raggiungimento dell'importo massimo previsto per la nuova categoria, ivi compreso l'importo maturato nelle precedenti categorie. La frazione del biennio al momento del passaggio di categoria verrà considerata utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

Dichiarazione a verbale

a) La disciplina dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità come sopra definita ha trovato applicazione con il c.c.n.l. 12 settembre 1979 oltre a quanto previsto dal presente c.c.n.l. Si richiamano integralmente le norme di attuazione previste dal c.c.n.l. del 1979.

b) Gli impiegati e gli intermedi in forza alla data di stipulazione del c.c.n.l. 12 settembre 1979 mantengono in cifre gli importi degli aumenti periodici di anzianità già maturati a tale data ed avranno diritto alla maturazione di ulteriori aumenti periodici biennali di anzianità, secondo gli importi previsti dalla presente disciplina fino ad un massimo complessivo di dodici.

c) Nel caso del passaggio di qualifica da operaio ad intermedio o a impiegato o a quadro che comporti novazione del rapporto di lavoro, il numero degli aumenti periodici di anzianità maturabili è di cinque.

Art. 35 (Congedo matrimoniale)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Al lavoratore che contrae matrimonio sarà concesso un permesso di 16 giorni consecutivi di calendario con decorrenza della normale retribuzione, per le giornate altrimenti lavorative cadenti nello stesso periodo, dedotto quanto corrisposto dall'Istituto assicuratore competente.

Tale permesso non sarà computato quale periodo di ferie annuali, né potrà essere considerato come periodo di preavviso. La richiesta del congedo deve essere avanzata - salvo casi eccezionali - dal lavoratore con un preavviso di almeno 6 giorni.

La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro i 30 giorni successivi all'inizio del periodo di congedo.

N.d.R.:

L'accordo 31 maggio 2021 prevede quanto segue:

Art. 37

(Congedo matrimoniale e Unione civile)

Al lavoratore e alla lavoratrice, superato il periodo di prova, in occasione del loro ~~che contrae~~ matrimonio o unione civile tra persone, sarà concesso un ~~permesso~~ congedo di 16 giorni consecutivi di calendario con decorrenza della normale retribuzione, per le giornate altrimenti lavorative cadenti nello stesso periodo, dedotto quanto corrisposto dall'Istituto assicuratore competente.

Tale permesso non sarà computato quale periodo di ferie annuali, né potrà essere considerato come periodo di preavviso. La richiesta del congedo deve essere avanzata - salvo casi eccezionali - dal lavoratore e dalla lavoratrice con un preavviso di almeno 6 giorni.

La celebrazione del matrimonio o unione civile dovrà essere documentata entro i 30 giorni successivi all'inizio del periodo di congedo.

Art. ... (Trattamento in caso di gravidanza e puerperio)

Ferme restando le disposizioni di legge sul trattamento delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio, l'azienda integrerà all'intermedia il trattamento corrisposto dall'Istituto assicuratore fino al raggiungimento della normale retribuzione per il periodo di astensione obbligatoria.

Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo. Pertanto è in loro facoltà di assorbire fino a concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dal presente articolo.

Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza o puerperio intervenga malattia, si applicano le disposizioni di cui all'art. 90 della presente regolamentazione per gli intermedi a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempre che dette disposizioni risultino più favorevoli all'intermedia.

L'assenza per gravidanza e puerperio, nei limiti del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (trattamento fine rapporto, ferie, festività, tredicesima mensilità, ecc.).

Art. 36 (Indennità di zona malarica)

Ai lavoratori che per ragioni di lavoro vengano trasferiti da una zona non malarica in zona riconosciuta malarica compete una speciale indennità da fissarsi da parte delle Organizzazioni territoriali.

Le località da considerarsi malariche sono quelle riconosciute dalle competenti Autorità sanitarie a norma delle vigenti disposizioni di legge.

Art. 37 (Mensa)

Le parti dichiarano di ricercare, ove possibile, opportune iniziative atte a consentire la costituzione di mense per i lavoratori, a livello aziendale o territoriale.

Le parti si danno atto che la realizzazione di mense comunque organizzate comporterà l'abrogazione delle eventuali somme fino allora corrisposte dalle aziende al lavoratore.

Art. 38 (Diritto allo studio - Lavoratori studenti)

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, le aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai commi successivi, permessi retribuiti a carico di un monte ore triennale messo a disposizione di tutti i dipendenti, ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studi compresi nell'ordinamento scolastico e svolti presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti, oppure altre iniziative di formazione professionale, purché riconosciute dall'azienda come idonee al miglioramento professionale del lavoratore in relazione alle mansioni allo stesso affidate.

Le ore di permesso da utilizzare nell'arco del triennio sono usufruibili anche in un solo anno.

All'inizio di ogni triennio verrà determinato il monte ore a disposizione dei lavoratori per la frequenza ai corsi di cui sopra moltiplicando ore 10 annue per 3 e per il numero dei dipendenti occupati nella azienda o nell'unità produttiva.

I lavoratori che contemporaneamente potranno usufruire di permessi retribuiti non dovranno superare il 3% del totale delle forze occupate; dovrà comunque essere garantito in ogni reparto il regolare svolgimento dell'attività produttiva.

Nelle unità produttive che occupano fino a 25 dipendenti potrà usufruire dei permessi retribuiti un solo lavoratore.

Il lavoratore potrà richiedere permessi retribuiti per la frequenza ai corsi di cui al 1° comma per un massimo di 150 ore in un triennio, usufruibili anche in un solo anno, sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

Unicamente nel caso di frequenza dei corsi per il recupero della scuola dell'obbligo, le ore di permesso retribuito, comprensive delle prove di esame, "pro-capite" nel triennio sono elevate a 250.

Il rapporto di ore di permesso retribuito a ore di frequenza di detti corsi è in tal caso elevato a 2/3 sino a concorrenza delle predette 250 ore.

Il lavoratore dovrà presentare domanda scritta alla Direzione aziendale di norma un mese prima dell'inizio del corso, specificando il tipo di corso, la durata, l'istituto organizzatore.

Il lavoratore dovrà fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente i certificati di frequenza mensile con l'indicazione delle ore relative.

Nel caso in cui il numero dei richiedenti sia superiore al limite sopra indicato, sarà seguito l'ordine di precedenza delle domande.

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.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che le disposizioni del presente articolo assorbono e sostituiscono integralmente la disciplina prevista per i lavoratori studenti dall'art. 28, Parte prima del c.c.n.l. 23 giugno 1973, fermo restando quanto previsto dall'art. 10 della legge 20 maggio 1970, n. 300.

Congedi per la formazione

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, legge 8 marzo 2000, n. 53, i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa, al fine di completare la scuola dell'obbligo, conseguire il titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea ovvero per partecipare ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta al datore di lavoro almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, specificando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.

L'azienda valuterà la richiesta sulla base delle comprovate esigenze tecnico-organizzative e in caso di diniego o differimento del congedo informerà l'interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.

Ferma restando la compatibilità dei congedi con lo svolgimento della normale attività produttiva, i lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi dall'unità produttiva a questo titolo non dovranno superare l'1% del totale della forza occupata, eccezion fatta per le unità produttive fino a 149 dipendenti dove potrà comunque assentarsi 1 lavoratore; fermo restando quanto sopra, le parti si danno atto che i valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale pari o superiori a 0,50 saranno arrotondati all'unità superiore.

Durante il periodo di congedo il lavoratore conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

Dichiarazione comune

Le parti si danno reciprocamente atto che le condizioni contrattuali previste nel presente articolo non si cumulano con diversi trattamenti già previsti allo stesso titolo a livello aziendale, ferme restando, ove esistenti, condizioni di miglior favore.

Art. 39 (Assenze)

Tutte le assenze devono essere giustificate. Per le assenze non giustificate valgono le norme disciplinari previste nel presente contratto.

Le giustificazioni devono essere presentate entro quattro ore dall'inizio dell'orario di lavoro previsto, salvo casi di giustificato e comprovato impedimento.

L'assenza, ancorché giustificata e autorizzata, non dà luogo a decorrenza di retribuzione.

Art. 40 (Congedi)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

A) Permessi per eventi e cause particolari

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, 1° comma, dell'legge 8 marzo 2000, n. 53 e degli artt. 1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a preavvertire rispetto all'inizio della propria prestazione, il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali sarà utilizzato. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.

La certificazione delle patologie di cui all'art. 2, comma 1, lett. d), del decreto ministeriale citato, deve essere presentata contestualmente alla domanda di congedo.

Nel caso di richiesta del permesso per decesso dei soggetti sopra indicati, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità, documentata come indicato al 3° comma, o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

Nel caso di grave infermità dei soggetti indicati, documentata come al 3° comma, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento

dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore ed in esso sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità concordate e la cadenza temporale di produzione da parte del lavoratore della idonea certificazione atta a documentare la permanenza della grave infermità.

Dal momento in cui venga accertato il venire meno della grave infermità il lavoratore è tenuto a riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie. Il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dalle presenti disposizioni.

La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

Al fine di agevolare la conciliazione tra le esigenze di tutela dei lavoratori e le esigenze organizzative delle imprese, le aziende potranno richiedere ai lavoratori - ove possibile - una programmazione almeno trimestrale dei suddetti permessi. Eventuali necessità di variazione della collocazione temporale di tali permessi, rispetto al programma già presentato all'impresa, dovranno essere tempestivamente comunicate all'azienda.

In occasione della nascita del figlio sarà riconosciuto al padre 1 (uno) giorno di permesso retribuito; il lavoratore dovrà presentare idonea documentazione al riguardo entro i 5 (cinque) giorni lavorativi successivi all'evento.

B) Congedi per gravi motivi familiari

Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 4, 2° comma, della legge n. 53/2000 e dagli artt. 2 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000, n. 278, il lavoratore ha diritto ad un periodo di congedo per i gravi motivi familiari espressamente indicati dalle richiamate disposizioni di legge, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 cod. civ. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo precisando, di norma, la durata minima dello stesso e documentare, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il legame di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

Il lavoratore deve altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del medesimo regolamento di attuazione.

Il datore di lavoro è tenuto, entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicare l'esito al dipendente. L'eventuale non accoglimento, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente.

Su richiesta del dipendente la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.

Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato la richiesta di congedo può essere in ogni caso negata per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto di lavoro a termine nonché quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente norma.

Il congedo di cui alla presente lett. B) può essere altresì richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'art. 1, D.M. 21 luglio 2000, n. 278, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti nello stesso anno ai sensi delle medesime disposizioni. Nel caso in cui la richiesta del congedo per

questo motivo sia riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.

Il lavoratore, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del periodo di congedo previo preavviso non inferiore a sette giorni.

Durante il periodo di congedo di cui al presente articolo il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione, né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

N.d.R.:

L'accordo 31 maggio 2021 prevede quanto segue:

Art. 42

(Congedi)

(Omissis)

C) Congedi per le donne lavoratrici vittime di violenza

Le donne vittime di violenza inserite nei percorsi certificati dai Servizi sociali comunali, da Case rifugio o da Centri antiviolenza, hanno diritto, in base all'art. 24 del decreto legislativo n. 80 del 15 giugno 2015, ad un congedo retribuito non superiore a tre mesi, fruibile anche a giorni o a ore e utilizzabile nell'arco temporale di tre anni.

In ottemperanza alla legislazione vigente i trattamenti delle persone in oggetto, sono equiparate a tutti gli effetti al trattamento obbligatorio previsto per le donne in maternità di cui all'art. 43 del presente c.c.n.l.

Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione di cui al comma 1.

Let. D) Paternità

In occasione della nascita del figlio, e nei casi di adozione e/o di affidamento, saranno riconosciuti al padre 710 giorni di congedo di paternità così come previsto dalla normativa vigente.

Nel caso di modifiche rispetto alla normativa vigente le parti si incontreranno per apportare gli opportuni correttivi fermo restando 3 giorni di congedo.

Tutela della maternità e paternità

Ferme restando le disposizioni di cui al decreto D.Lgs. n. 151/2001, sul trattamento economico delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio, l'azienda integrerà alla lavoratrice il trattamento corrisposto dall'Istituto assicuratore fino al raggiungimento della normale retribuzione netta per il periodo di astensione obbligatoria.

È riconosciuto a far data dal 1° gennaio 2021 per il congedo di maternità e paternità di cui all'art. 32 del D.Lgs. n. 151/2001 un trattamento di assistenza aggiuntivo a quello previsto dalla legge a carico dell'azienda pari al 30% della retribuzione per i primi tre mesi di calendario di congedo immediatamente successivi al termine del congedo obbligatorio.

Inoltre, per lo stesso periodo la contribuzione ad Arco per gli iscritti sarà versato il 100%.

Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal seguente articolo. Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza o puerperio, intervenga malattia, si applicano le disposizioni di cui alla relativa regolamentazione a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempre che dette disposizioni risultino più favorevoli alla lavoratrice.

L'assenza per gravidanza e puerperio, nei limiti del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, festività, tredicesima mensilità, trattamento di fine rapporto).

I periodi di congedo parentale e la relativa integrazione di cui al secondo comma del presente articolo, sono computati nell'anzianità di servizio, anche ai fini della maturazione del t.f.r., esclusi gli effetti relativi alle

ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

La fruizione del congedo parentale facoltativo può essere frazionata anche in unità orarie, rispettando le necessità organizzative aziendali, programmandone preferibilmente l'utilizzo a inizio o fine turno o pausa pranzo.

Art. 41 (Tutela delle categorie dello svantaggio sociale - Lavoratori tossicodipendenti - Alcolisti cronici Giocatori d'azzardo patologici - Lavoratori con disturbi alimentari)

Le parti, nella condivisa valutazione dell'opportunità di interventi di legge nei confronti delle categorie socialmente svantaggiate, si danno atto della necessità di un'efficace applicazione delle norme di tutela esistenti e delle disposizioni che saranno introdotte nell'ordinamento giuridico interno per l'attuazione di direttive comunitarie in materia.

Le parti, in particolare, impegnano le aziende a prendere in considerazione con la maggiore attenzione, compatibilmente con le proprie possibilità tecnico-organizzative, il problema dell'inserimento nelle proprie strutture dei disabili riconosciuti invalidi civili ai sensi di legge in funzione della capacità lavorativa degli stessi, ~~tenendo conto anche delle risultanze degli esami svolti a livello nazionale secondo quanto previsto dall'art. 1 della Parte prima, e nella tipologia dei contratti di inserimento.~~ In riferimento alle possibilità di inserimento agevolato previste dalla legge n. 68/1999 e della regolamentazione regionale in materia.

Le parti stipulanti, preso atto che nel settore legno-arredamento si registra un progressivo aumento dei lavoratori extracomunitari, demandano alle aziende eventuali soluzioni organizzative che consentano di contemperare le esigenze familiari dei singoli con le necessità produttive delle imprese, avendo riguardo alle norme in materia di lavoratori immigrati.

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle Unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni. I lavoratori di cui viene accertato lo stato di ludopatia, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle Unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a due anni.

I lavoratori di cui vengono accertati disordini alimentari certificati, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle Unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a 12 mesi.

L'assenza di lungo periodo per il trattamento terapeutico riabilitativo è considerata, ai fini normativi, economici e previdenziali, aspettativa non retribuita.

I lavoratori, familiari di un tossicodipendente, di un alcolista cronico, di un ludopatico, ovvero di un lavoratore affetto da disturbi alimentari certificati, possono a loro volta essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del lavoratore ~~tossicodipendente~~, qualora il servizio ~~per le tossicodipendenze~~ attesti la necessità.

Le aziende considereranno con la maggiore attenzione, compatibilmente con le proprie possibilità tecnico-organizzative, il problema dell'inserimento nelle proprie strutture dei ~~portatori di handicap~~ lavoratori disabili riconosciuti invalidi ai sensi delle leggi n. 482/1968, n. 104/1992 e n. 68/1999 in funzione delle capacità lavorative degli stessi.

~~Entro il mese di marzo 2005 il Comitato paritetico nazionale pone all'ordine del giorno la trattazione della presente materia.~~

Art. 42 (Assenze per malattia e infortunio non sul lavoro)

Le parti, per quanto riguarda il controllo delle assenze per malattia, fatto salvo quanto stabilito dall'art. 5 della legge n. 300/1970 concordano quanto segue:

a) il lavoratore assente per malattia è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro e per la durata dell'intera malattia, a trovarsi a disposizione per il controllo al recapito comunicato al datore di lavoro dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00. Tale controllo è effettuabile da personale incaricato dall'Unità sanitaria locale e/o INPS.

Conseguentemente ogni mutamento di recapito dovrà essere tempestivamente comunicato all'azienda allo scopo di rendere possibili le visite di cui al presente paragrafo.

Restano salve diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative e/o amministrative locali o nazionali. Sono altresì fatte salve le necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti la malattia o per gravi eccezionali motivi familiari preventivamente - salvo casi di forza maggiore - comunicati all'azienda e successivamente documentati;

b) in caso di mancata reperibilità il lavoratore è tenuto a recarsi entro il primo giorno utile successivo al controllo presso l'Unità sanitaria locale informandone contemporaneamente l'azienda;

c) il lavoratore che, durante le fasce orarie sopra definite e senza giustificato motivo di cui al comma ultimo del punto a), non venga reperito dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche al recapito comunicato, perderà l'intero trattamento economico, parziale o totale a carico dell'azienda, sino a 10 giorni e nella misura della metà per i successivi giorni, nei limiti previsti dal contratto, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo. Sono fatte salve diverse successive disposizioni di legge. Le assenze e le inosservanze di cui al punto a) comporteranno l'irrogazione a carico del lavoratore dei provvedimenti disciplinari contrattualmente previsti, con proporzionalità relativa alla infrazione riscontrata e alla sua gravità.

La mancata presentazione di cui al punto b) comporterà l'irrogazione a carico del lavoratore dei provvedimenti disciplinari contrattualmente previsti. Non si terrà conto ad alcun effetto di tutti i provvedimenti disciplinari di cui al punto a), decorsi due anni dalla loro applicazione.

Art. 43 (Permessi di entrata e uscita)

Durante le ore di lavoro il lavoratore non potrà lasciare lo stabilimento se non debitamente autorizzato dalla Direzione o da chi per essa.

Salvo permesso della Direzione non è consentito ai lavoratori di entrare o trattenersi nello stabilimento in ore non comprese nel loro orario di lavoro.

Il permesso di uscita dallo stabilimento deve essere chiesto dal lavoratore alla Direzione o a chi per essa nella prima ora di lavoro salvo casi eccezionali.

In caso di chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva o del servizio civile, si fa riferimento alle norme vigenti.

Art. ... (Servizio militare)

In caso di chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva o del servizio civile, si fa riferimento alle norme vigenti.

Art. 44 (Trattenute per risarcimento danni)

I danni e la valutazione obiettiva di essi saranno preventivamente contestati al lavoratore. L'importo del risarcimento dei danni sarà valutato dalla Direzione dell'azienda, mediante consultazione della Rappresentanza sindacale aziendale o della R.S.U. a richiesta dell'interessato, in relazione all'entità del danno subito e sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% della normale retribuzione di ogni periodo di paga. In caso di reclamo o controversia sulla valutazione del danno, verrà seguita la procedura di cui all'art. 52 della presente Parte comune (Reclami e controversie).

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro l'eventuale saldo scoperto sarà trattenuto sui compensi e sulle indennità spettanti al lavoratore a qualsiasi titolo.

Art. 45 (Consegna e conservazione degli utensili e del materiale)

Il lavoratore dovrà conservare in buono stato il materiale, le macchine, gli attrezzi, gli utensili, i disegni ed in genere tutto quanto viene a lui affidato.

L'azienda dovrà porre il lavoratore in condizioni di poter conservare gli attrezzi e gli utensili che ha ricevuto in consegna.

Il lavoratore è responsabile degli utensili che riceve con regolare consegna e risponderà delle perdite eventuali e dei danni arrecati agli utensili stessi che non derivino da uso o logorio e che siano a lui imputabili.

Nessuna modifica potrà essere apportata agli oggetti affidati al lavoratore senza l'autorizzazione della Direzione dell'azienda o di chi per essa.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro il lavoratore prima di lasciare lo stabilimento dovrà riconsegnare tutto ciò che gli era stato affidato; qualora non lo restituisse in tutto o in parte, l'azienda tratterà l'importo corrispondente al valore degli oggetti non riconsegnati sui compensi e sulle indennità spettanti al lavoratore a qualsiasi titolo.

Art. 46 (Visite di controllo)

Per le visite di controllo si fa riferimento alle disposizioni della legge 20 maggio 1970, n. 300 e al D.Lgs. n. 81/2008.

Art. 47 (Indennità di preavviso ed anzianità in caso di morte)

In caso di morte le indennità di preavviso ed il trattamento di fine rapporto saranno corrisposte in base alle disposizioni dell'art. 2122 cod. civ.

Art. ... (Provvedimenti disciplinari)

~~(Provvedimenti disciplinari)~~

~~Ferma rimanendo l'applicabilità della procedura di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nei casi dalla medesima previsti, le mancanze del lavoratore alle norme del presente c.c.n.l. possono essere sanzionate a seconda della gravità con:~~

- ~~a) rimprovero verbale;~~
- ~~b) rimprovero scritto;~~
- ~~e) multa fino all'importo di tre quote orarie della retribuzione base;~~
- ~~d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di tre giorni;~~
- ~~e) licenziamento con preavviso e con trattamento di fine rapporto;~~
- ~~f) licenziamento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto.~~

~~La sospensione di cui alla lettera d) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere a), b) e e) (ad esempio: non si presenti al lavoro come previsto dall'articolo 93 della presente regolamentazione per gli intermedi o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo; ritardi l'inizio del lavoro, che pur essendo di maggiore rilievo di quelle contemplate nei punti a), b) e) e d), non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera f).~~

~~Nel provvedimento di cui alla lettera f) incorre il lavoratore che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termini di legge.~~

~~I provvedimenti di cui sopra sono inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso il lavoratore.~~

~~Procedura di contestazione~~

~~Fermo restando quanto previsto dall'art. 7 della legge n. 300/1970, nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore e senza averlo sentito a sua difesa.~~

~~La contestazione degli addebiti con la specificazione del fatto costitutivo della infrazione sarà fatta mediante comunicazione scritta, nella quale sarà indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni. Tale termine non potrà essere, in nessun caso, inferiore a cinque giorni lavorativi.~~

~~La contestazione deve essere effettuata tempestivamente una volta che l'azienda abbia acquisito conoscenza della infrazione e delle relative circostanze.~~

~~Il lavoratore potrà farsi assistere dall'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un componente la R.S.U./R.S.A.~~

~~L'eventuale provvedimento disciplinare dovrà essere comminato al lavoratore entro 10 giorni lavorativi dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni. Inoltre, dovranno essere specificati i motivi del provvedimento.~~

~~Per i provvedimenti disciplinari diversi dal licenziamento, il lavoratore può promuovere nei 20 giorni successivi, anche per mezzo dell'Organizzazione sindacale cui conferisce mandato, la costituzione tramite la Direzione territoriale del lavoro, di un Collegio di conciliazione ed arbitrato. Di seguito, la sanzione disciplinare resta sospesa, fino alla pronuncia del Collegio.~~

~~Trascorsi gli anzidetti periodi previsti dal 2° e 5° comma della procedura di contestazione senza che sia stato mandato ad effetto alcun provvedimento, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intendono accolte.~~

~~Fermo restando l'espletamento della procedura di contestazione di cui sopra, il rapporto di lavoro, nei casi che comportino il licenziamento senza preavviso per giusta causa, potrà essere sospeso cautelativamente con effetto immediato.~~

~~Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari trascorsi due anni dalla loro applicazione.~~

Art. ... (Preavviso di licenziamento e dimissioni)

~~(Preavviso di licenziamento e dimissioni)~~

~~Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della categoria cui appartiene il lavoratore:~~

~~Operai~~

<i>Categoria</i>	<i>Preavviso</i>
AE1	7 giorni
AE2	14 giorni
AS1 - AS2 - AS3	21 giorni

~~Intermedi~~

<i>Anni di servizio</i>	<i>Categoria AC2</i>	<i>Categoria AC1</i>
Fino a 2 anni	1/2 mese	1/2 mese
Oltre i 2 anni e fino a 5 anni compiuti	1 mese e 1/2	1 mese
Oltre i 5 anni e fino ai 15 anni compiuti	2 mesi	1 mese e 1/2

Oltre i 15 anni compiuti	2 mesi e 1/2	2 mesi
--------------------------	--------------	--------

Quadri

<i>Anni di servizio</i>	<i>Preavviso</i>
Fino a 5 anni	3 mesi
Oltre i 5 e fino a 10 anni	4 mesi
Oltre i 10 anni	5 mesi

~~I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.~~

~~La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della normale retribuzione per il periodo di mancato preavviso.~~

~~Durante il compimento del periodo di preavviso in caso di licenziamento, l'azienda concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione: la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dalla Direzione in rapporto alle esigenze dell'azienda.~~

~~Tanto il licenziamento, quanto le dimissioni, saranno normalmente comunicate per iscritto.~~

Art. 48 (Trattamento di fine rapporto)

Il trattamento di fine rapporto è regolato dalle norme della legge 29 maggio 1982, n. 297. La retribuzione annua da prendere in considerazione agli effetti del 1° comma dell'art. 2120 cod. civ. e della suddetta legge è composta esclusivamente dai seguenti elementi:

- minimo contrattuale;
- contingenza (secondo quanto stabilito dalla legge n. 297/1982);
- scatti di anzianità;
- aumenti di merito ed altre analoghe eccedenze mensili rispetto al minimo contrattuale;
- premio di produzione;
- premi e provvigioni;
- maggiorazioni per turni avvicendati;
- tredicesima mensilità ed eventuali mensilità corrisposte aziendali;
- cottimi;
- indennità di maneggio denaro;
- indennità di mensa.

Art. 49 (Cessione - Trasformazione e trapasso di azienda)

e-trapasso

La cessione o trasformazione dell'azienda non determina normalmente la risoluzione del rapporto di lavoro ed in tal caso il lavoratore conserva, nei confronti del nuovo titolare, i diritti acquisiti (anzianità di servizio, categoria, mansioni, ecc.) e gli obblighi derivanti dal presente contratto di lavoro.

Art. 50 (Inscindibilità delle disposizioni del contratto e condizioni di miglior favore)

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Ferma restando la inscindibilità di cui sopra, le parti, con il presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni normative più favorevoli al lavoratore attualmente in servizio, le quali continueranno ad essere mantenute "ad personam".

Art. 51 (Norme complementari)

Per quanto non regolato dal presente contratto si applicano le norme di legge e degli accordi interconfederali.

Art. 52 (Reclami e controversie)

Ferme restando le possibilità di accordo diretto tra le parti interessate per eventuali reclami nell'applicazione del presente contratto, le controversie individuali, anche se plurime, che sorgessero circa l'applicazione del presente contratto, qualora non venissero conciliate con la Direzione dell'azienda tramite la Rappresentanza sindacale aziendale o la R.S.U., verranno sottoposte all'esame delle competenti Organizzazioni degli imprenditori e dei lavoratori, ferma restando in caso di disaccordo la facoltà di esperire l'azione giudiziaria. Le controversie collettive sulla interpretazione del presente contratto saranno esaminate dalle competenti Organizzazioni territoriali e, in caso di mancato accordo, da quelle nazionali.

Le parti, nell'intento di costruire nuove relazioni industriali nel settore, si impegnano affinché le possibili controversie in sede di applicazione del presente c.c.n.l. e/o in merito ad eventuali contenziosi in sede aziendale vengano affrontate con il pieno e immediato coinvolgimento delle Associazioni stipulanti attraverso l'istituzione di una apposita Commissione paritetica nazionale.

Art. 53 (Previdenza complementare - ARCO)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

A valere dal 1° gennaio 2005, la contribuzione ad ARCO sarà calcolata sulla retribuzione mensile corrente ordinaria (paga base, ex indennità di contingenza, E.d.r., aumenti periodici di anzianità, eventuali superminimi individuali, importi in misura fissa aziendale).

Con decorrenza dal 1° gennaio 2009 la contribuzione ad ARCO sarà calcolata sulla retribuzione utile per il calcolo del t.f.r., le aliquote contributive paritetiche a carico dell'azienda e del lavoratore vengono fissate, con medesima decorrenza, nella misura dell'1,20%.

Con decorrenza dal 1° novembre 2013 le aliquote contributive paritetiche a carico dell'azienda e del lavoratore vengono fissate, nella misura dell'1,30%.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2014 le aliquote a carico dell'azienda saranno dell'1,40%, rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2015 le aliquote a carico dell'azienda saranno dell'1,60%, rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2016 le aliquote a carico dell'azienda saranno dell'1,80%, rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti.

Con decorrenza dal 1° luglio 2017 le aliquote a carico dell'azienda saranno dell'1,9%, rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti.

Con decorrenza dal 1° luglio 2018 le aliquote a carico dell'azienda saranno del 2,0%, rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2019 le aliquote a carico dell'azienda saranno del 2,1%, rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti.

La contribuzione assorbirà, fino a concorrenza, eventuali contribuzioni derivanti da accordi territoriali e/o aziendali.

Permessi

I componenti dell'assemblea di ARCO potranno disporre annualmente di 8 ore di permessi retribuiti per la partecipazione alle assemblee.

Le aziende esporranno nella bacheca aziendale le comunicazioni del Fondo ai lavoratori.

N.d.R.:

L'accordo 31 maggio 2021 prevede quanto segue:

Art. 56

(Previdenza complementare - ARCO)

(Omissis)

Con decorrenza dal 1° gennaio 2022 le aliquote a carico dell'azienda saranno incrementate del 2,30%.

Rimangano invariate le aliquote a carico degli iscritti.

(Omissis)

Le parti, consapevoli dell'importanza della previdenza integrativa, e dato il perdurare della crisi di crescita del fondo, concordano di istituire un elemento promozionale del welfare previdenziale a partire dal 1° luglio 2021 e fino alla data del 28 febbraio 2023, a carico del datore di lavoro un contributo mensile di euro 5 per dodici mensilità, da versare al Fondo Arco per ogni lavoratore in forza alla data del 1° luglio 2021 con contratto a tempo indeterminato, secondo le modalità che saranno previste dal Fondo.

Per i lavoratori di prima adesione al Fondo Arco successiva al 1° luglio 2021 tale contributo è aggiuntivo rispetto a quanto previsto per l'iscrizione ordinaria.

Le parti si danno atto che sul contributo di cui sopra è dovuta esclusivamente la contribuzione INPS di solidarietà.

Art. 53 bis (Nuovo articolo - Diritto alle prestazioni della Bilateralità)

~~Nuovo articolo - Diritto alle prestazioni della~~

La bilateralità prevista dagli accordi interconfederali e dai contratti collettivi nazionali di categoria del Sistema di rappresentanza CONFAPI è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle Associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili ad integrare la retribuzione globale di fatto e la normativa a tutela del lavoratore prevista all'interno dei contratti collettivi di categoria.

Le prestazioni previste dai sistemi di bilateralità rappresentano un diritto contrattuale essendo parte integrante della retribuzione di ogni singolo lavoratore, che pertanto matura, nei confronti delle imprese non aderenti al sistema bilaterale indipendentemente dalle Associazioni di categoria cui aderiscono o cui hanno conferito mandato, il diritto alla erogazione diretta delle prestazioni da parte dell'impresa datrice di lavoro.

I trattamenti previsti dalla bilateralità sono, quindi, 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.

In caso contrario con decorrenza dalla data di sottoscrizione del presente accordo di rinnovo, le imprese non aderenti al sistema della bilateralità dovranno corrispondere a ciascun lavoratore in busta paga un elemento retributivo aggiuntivo pari ad euro 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 indiretti o differiti, escluso il T.f.r. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo di cui sopra. In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal c.c.n.l. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

Per le imprese aderenti al sistema della bilateralità ed in regola con i versamenti, l'elemento aggiuntivo della retribuzione pari a euro 25,00 è forfettariamente compreso nella quota di adesione e, pertanto non va versato.

A decorrere dalla data di sottoscrizione del presente accordo saranno conseguentemente avviati gli istituti previsti dalla bilateralità, sulla base degli accordi e del presente c.c.n.l. i cui contributi rappresentano una quota annua a carico delle aziende come di seguito indicato:

a) "Fondo Sicurezza PMI CONFAPI"

18,00 euro annui (1,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore dovuto dalle aziende prive del Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;

6,00 euro annui (0,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore dovuto dalle aziende con il R.L.S.

b) "Fondo Sviluppo bilateralità PMI CONFAPI"

6,00 euro annui (0,50 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore a tempo pieno per lo sviluppo dell'apprendistato;

3,00 euro annui (0,25 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore part-time fino a 20 ore.

c) "Fondo Sostegno al reddito"

28,00 euro annui (2,33 euro mensili per 12 mensilità) per ciascun lavoratore.

d) "Osservatorio della contrattazione e del lavoro"

8,00 euro annui (0,66 euro mensili per 12 mensilità) 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 euro annui (1,00 euro mensile per 12 mensilità) per ciascun lavoratore per ulteriori attività correlate (assistenza contrattuale) assorbente le eventuali quote già previste dalla contrattazione nazionale.

Inoltre a partire dalla data di sottoscrizione della presente intesa le aziende che applicano il c.c.n.l. verseranno, secondo le modalità previste dall'accordo interconfederale del 23 luglio 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 tramite modello F24 con i codici di versamento predisposti dall'Agenzia delle Entrate.

Art. 54 (Assistenza sanitaria integrativa)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

~~Le parti convengono di istituire una Commissione tecnica paritetica ai fini di approfondire le tematiche relative alla costituzione e/o adesione ad un Fondo di assistenza sanitaria integrativa settoriale o intersettoriale per l'erogazione ai lavoratori dipendenti di prestazioni sanitarie integrative di quelle assicurate dal SSN.~~

~~L'approfondimento riguarderà anche iniziative confederali finalizzate alla costituzione di un Fondo generale avente gli stessi scopi.~~

~~La Commissione consegnerà alle parti stipulanti una dettagliata relazione entro il 31 dicembre 2009 per la successiva applicazione che dovrà avvenire entro il prossimo rinnovo contrattuale.~~

~~Le parti definiscono fin d'ora che il contributo a carico delle imprese potrà arrivare fino ad un importo massimo di 5 € mensili per ogni dipendente - che aderirà al predetto fondo dopo la sua costituzione a condizione che sia stata concordata la soluzione da adottare - per i dipendenti del settore in tema di assistenza sanitaria integrativa.~~

Le parti concordano che il Fondo individuato per la Sanità integrativa è ALTEA Fondo intersettoriale costituito fra FENEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL.

Le parti impegnano gli Organi dirigenti di ALTEA e di 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.

Nel frattempo le parti impegnano gli Organi dirigenti di ALTEA e di ARCO a integrare, nel pieno e completo rispetto della normativa vigente, le attività, l'organizzazione e le strutture dei due Fondi per realizzare economie di scala.

La contribuzione per gli iscritti al Fondo ALTEA sarà di euro 10 mensili a lavoratore per 12 mensilità a carico delle aziende. La contribuzione decorrerà dal 1° agosto 2014.

Lo Statuto e il regolamento del Fondo ALTEA definiranno i metodi e i criteri necessari.

La contribuzione assorbirà, fino a concorrenza, eventuali contribuzioni derivanti da accordi territoriali e/o aziendali.

Si sottolinea come le prestazioni del Fondo ALTEA possono essere estese anche ai familiari a carico del lavoratore dipendente previa richiesta scritta al datore di lavoro e relativa trattenuta in busta paga.

Le parti riconoscono che il costo dell'assistenza sanitaria integrativa sia da intendersi come parte del costo contrattuale inteso nel suo complesso.

L'azienda annualmente, su richiesta del lavoratore, si impegnerà a fornire prova dell'avvenuto versamento al Fondo stesso.

N.d.R.:

L'accordo 31 maggio 2021 prevede quanto segue:

Art. 58

(Assistenza sanitaria integrativa)

(Omissis)

Dichiarazione a verbale

Le parti firmatarie del presente c.c.n.l. hanno ritenuto di mantenere, su richiesta di parte sindacale, Altea quale fondo di riferimento per la sanità integrativa.

Su possibili evoluzioni in materia le parti convengono di incontrarsi almeno tre mesi prima della scadenza del c.c.n.l.

Art. 55 (Tutela della dignità personale dei lavoratori)

In attesa della normativa di riferimento, che individui la definizione di mobbing e molestie sessuali, le parti riconfermano che sul luogo di lavoro dovrà essere assicurato il rispetto della dignità della persona in ogni suo aspetto, compreso quanto attiene alla sfera sessuale e dovrà essere prevenuto ogni comportamento improprio, compiuto attraverso atti, parole, gesti, scritti che arrechino offesa alla personalità e all'integrità psico-fisica del lavoratore.

~~In particolare dovranno evitarsi comportamenti discriminatori che determinino una situazione di disagio della persona cui sono rivolti, anche in riferimento alle conseguenze sulle condizioni di lavoro. In caso di molestie sessuali e/o mobbing sul luogo di lavoro, la R.S.U. o le Organizzazioni sindacali e la Direzione aziendale opereranno per ripristinare le normali condizioni lavorative garantendo la massima riservatezza alle persone coinvolte.~~

Le parti al fine di contrastare l'insorgere di tali situazioni convengono di costituire una Commissione paritetica con il compito di elaborare i codici di condotta. La Commissione si riunirà entro il 30 maggio 2014 per concludere i lavori entro il mese di dicembre. In attesa che la Commissione elabori i codici di condotta, che saranno sottoposti alle parti sociali per la loro ratifica, in caso di molestie sessuali e/o mobbing sul luogo di lavoro, la R.S.U. o le OO.SS. e la Direzione aziendale opereranno di ripristinare le normali condizioni lavorative garantendo la massima riservatezza alle persone coinvolte.

In particolare dovranno evitarsi comportamenti discriminatori che determinano una situazione di disagio della persona cui sono rivolti, anche in riferimento alle conseguenze sulle condizioni di lavoro nello specifico riferite ad esempio ai casi di mobbing e di molestie sessuali, con riguardo specificamente a molestie sessuali o a mobbing.

Al fine di contrastare l'insorgere di tali situazioni le parti convengono di costituire una Commissione paritetica con il compito di elaborare i codici di condotta. La Commissione si riunirà entro il mese di settembre 2017 per concludere i lavori entro il mese di dicembre 2018.

In attesa che la Commissione elabori i codici di condotta, che saranno sottoposti alle parti sociali per la loro ratifica, in caso di molestie sessuali e/o mobbing sul luogo di lavoro, la R.S.U. o le OO.SS. e la Direzione

aziendale opereranno di ripristinare le normali condizioni lavorative garantendo la massima riservatezza alle persone coinvolte.

In particolare, dovranno evitarsi comportamenti discriminatori che determinano una situazione di disagio della persona cui sono rivolti, anche in riferimento alle conseguenze sulle condizioni di lavoro nello specifico riferite ad esempio ai casi di mobbing e di molestie sessuali, con riguardo specificamente a molestie sessuali o a mobbing.

In caso di molestie sessuali e/o mobbing sul luogo di lavoro, la R.S.U. o le Organizzazioni sindacali e la Direzione aziendale opereranno per ripristinare le normali condizioni lavorative garantendo la massima riservatezza alle persone coinvolte.

Al fine di contrastare l'insorgere di tali situazioni le parti convengono di costituire una Commissione paritetica con il compito di elaborare i codici di condotta. La Commissione si riunirà entro il mese di settembre 2017 per concludere i lavori entro il mese di dicembre 2018.

In attesa che la Commissione elabori i codici di condotta, che saranno sottoposti alle parti sociali per la loro ratifica, in caso di molestie sessuali e/o mobbing sul luogo di lavoro, la R.S.U. o le OO.SS. e la Direzione aziendale opereranno di ripristinare le normali condizioni lavorative garantendo la massima riservatezza alle persone coinvolte.

Art. 56 (Decorrenza e durata)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Il presente contratto decorre dal 1° giugno 2016, ed avrà validità fino a tutto il 31 maggio 2019 per la parte economica il primo biennio avrà validità fino a tutto il 31 maggio 2010.

Esso si riterrà automaticamente prorogato di anno in anno se non verrà disdetto 3 mesi prima della scadenza con lettera raccomandata A.R.

N.d.R.:

L'accordo 31 maggio 2021 prevede quanto segue:

Decorrenza e durata

Il presente c.c.n.l. decorre dal 1° giugno 2019 ed avrà validità fino a tutto il 28 febbraio 2023.

Per il periodo dal 1° giugno 2019 e fino alla data del presente accordo, le parti stabiliscono di confermare tutte le disposizioni economiche e normative previste dal c.c.n.l. 18 aprile 2017.

Fatte salve le diverse decorrenze eventualmente previste, le parti stabiliscono che le nuove disposizioni nonché le modifiche apportate ai singoli istituti contrattuali decorrono dalla data di sottoscrizione della presente ipotesi di accordo.

Il c.c.n.l. si riterrà automaticamente prorogato di anno in anno se non verrà disdetto 3 mesi prima della scadenza con lettera raccomandata A.R. o via PEC.

DA AGGIUNGERE IN FASE DI STESURA DEFINITIVA

Art. 57 (Disposizioni finali)

Qualora dalla Federazione lavoratori delle costruzioni (FENEAL-FILCA-FILLEA) siano concordate con altre Associazioni di datori di lavoro e di artigiani, condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, dopo che siano accertate nella loro sfera di applicazione con verbale redatto fra le Organizzazioni interessate, si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano associate presso Organizzazioni aderenti alla CONFAPI.

Parte terza

REGOLAMENTAZIONE PER GLI OPERAI

Art. 58 (Periodo di prova)

L'assunzione al lavoro dell'operaio è subordinata al superamento di un periodo di prova così articolato:

- categoria AE1 due settimane di effettiva prestazione, prorogabile di comune accordo fino a tre;
- categoria AE2 e AS1 quattro settimane di effettiva prestazione;
- categoria AS2 sei settimane di effettiva prestazione;
- categoria AS3 nove settimane di effettiva prestazione.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso né di indennità.

In tal caso l'anzianità dell'operaio decorre dal primo giorno di assunzione.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di infortunio sul lavoro e malattia non professionale, l'operaio sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 15 giorni dall'inizio dell'assenza per malattia non professionale, ed entro 20 giorni dall'inizio dell'assenza per infortunio sul lavoro.

L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1, Parte comune del presente c.c.n.l.

Art. 59 (Elementi, computo e modalità di corresponsione della retribuzione)

La retribuzione dell'operaio è costituita dai seguenti elementi:

- a) salario (minimo contrattuale - aumenti periodici di anzianità - eventuali aumenti di merito - eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale);
- b) indennità di contingenza;
- c) eventuali indennità continuative e di ammontare determinato;
- d) tredicesima mensilità.

Per determinare la quota oraria del salario mensile si divide il salario stesso per 174 (centosettantaquattro).

La normale retribuzione agli operai sarà corrisposta mensilmente in ragione delle giornate lavorate e, nell'ambito delle giornate, in ragione delle ore lavorate.

Agli operai che nel corso del mese avranno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale di lavoro verrà corrisposta l'intera retribuzione mensile; questa sarà ugualmente corrisposta in caso di assenza per festività, ferie, congedo matrimoniale, permessi retribuiti e per altre assenze che, comunque, comportino il diritto alla retribuzione.

Pertanto, con la retribuzione mensile si intende compensato il lavoro fino a 40 ore settimanali, nonché le festività, le ferie, i permessi retribuiti, con l'esclusione soltanto delle festività cadenti di domenica o nel giorno di riposo compensativo per quei lavoratori che prestino la loro opera di domenica. Agli operai che nel corso del mese presteranno la loro opera per un orario inferiore alle 40 ore settimanali, per cause diverse da quelle sopra indicate, verrà detratta una quota pari ad $1/174$ della retribuzione mensile per ciascuna delle ore non lavorate.

Art. 60 (Recuperi)

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro non compiute a causa di forza maggiore o per interruzioni di lavoro concordate fra le parti interessate, purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e venga effettuato in un periodo massimo di 30 giorni immediatamente successivi a quello in cui si è verificata l'interruzione.

Art. 61 (Sospensione di breve durata ed interruzione di lavoro - Soste - Integrazione salariale, contratto di solidarietà)

A) Industrie del legno, del sughero, del mobile e dell'arredamento

Ove nella giornata si verificano, per cause di forza maggiore, interruzioni di lavoro di qualsiasi entità, qualora la Direzione dell'azienda trattenga l'operaio a disposizione dello stabilimento, questi avrà diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di lavoro. In caso di sospensione di lavoro superiore a 15 giorni, l'operaio potrà richiedere la risoluzione del suo rapporto di lavoro con diritto alle eventuali indennità spettanti in caso di licenziamento, compresa quella relativa al preavviso.

B) Industrie boschive e forestali

Qualora per cause di forza maggiore, indipendenti cioè dalla volontà del datore di lavoro e del lavoratore, si dovesse addivenire alla sospensione della lavorazione, l'operaio lavorante ad economia, per il periodo di tempo superiore a mezz'ora, non ha diritto a compenso alcuno.

C) Integrazione salariale, contratto di solidarietà

Durante gli interventi di integrazione salariale a zero ore settimanali od a orario ridotto e del contratto di solidarietà, i lavoratori non matureranno gli istituti contrattuali e di legge per le ore di intervento attuate relativamente a quanto di competenza dell'azienda e fermo restando quanto di competenza dell'INPS.

Matureranno, invece, i detti istituti in relazione alle ore di lavoro eventualmente effettuate. Per il trattamento di fine rapporto troverà applicazione quanto previsto dalle norme di legge vigenti.

Art. 62 (Modifica di mansioni)

L'operaio può essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti al suo gruppo purché ciò non comporti una diminuzione di retribuzione. All'operaio che sia destinato a svolgere mansioni di categoria superiore, dovrà essere corrisposta la retribuzione della categoria superiore per il tempo per il quale vi resta adibito.

Trascorso un periodo continuativo di 40 giorni lavorativi nel disimpegno di mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio, a tutti gli effetti, alla categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di un altro operaio assente con diritto alla conservazione del posto, nel qual caso il trattamento di cui al 2° comma spetterà per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

L'operaio che sia assegnato temporaneamente a mansioni di categoria inferiore conserverà la propria retribuzione.

Art. 63 (Lavoro a cottimo)

A) Industrie del legno, del sughero, del mobile e dell'arredamento

Le tariffe di cottimo devono essere fissate dall'azienda in modo da garantire nei periodi normalmente considerati, all'operaio di normale capacità ed operosità, il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 6,50% del minimo di paga base tabellare del gruppo di appartenenza.

Tale condizione si presume adempiuta quando il complesso degli operai lavoranti a cottimo del medesimo reparto con la stessa tariffa nei periodi sopra indicati abbia realizzato un utile medio di cottimo non inferiore al suddetto 6,50%.

Nel caso in cui un operaio lavorante a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Agli operai interessati dovrà essere comunicato per iscritto o per affissione, all'inizio del lavoro, l'indicazione del lavoro da eseguire e il compenso unitario (tariffa di cottimo) corrispondente.

Quando gli operai lavorino con tariffe già assestate, il conteggio dei guadagni sarà fatto complessivamente alla fine del periodo di paga indipendentemente dai risultati di ciascuna tariffa. Qualora siano intervenute modifiche nelle condizioni di esecuzione del lavoro, le tariffe di cottimo saranno variate in proporzione alle variazioni di tempo in più o in meno che le modifiche stesse avranno determinato.

Le variazioni delle tariffe dovranno in tal caso avvenire entro un periodo pari a quello previsto per l'assestamento.

A richiesta dell'operaio l'azienda metterà a disposizione dell'operaio stesso gli elementi di computo del suo guadagno di cottimo nel periodo di paga anche con riferimento ai risultati delle singole tariffe. La specificazione dei risultati delle singole tariffe potrà non essere fornita per tariffe alle quali, data la contemporaneità della loro applicazione, costituiscono sostanzialmente un unico cottimo, o per tariffe applicate non contemporaneamente per le quali, data la brevità della loro durata, normalmente non si effettua la rilevazione dei tempi. Il periodo di assestamento delle tariffe di cottimo potrà avere durata fino a 4 mesi e sarà concordato fra le parti interessate. Si intende per periodo di assestamento, il tempo durante il quale la tariffa abbia avuto effettiva applicazione; pertanto in caso di saltuario impiego della tariffa i singoli periodi sono cumulati al fine di stabilire la durata complessiva del periodo di assestamento.

L'accordo tra le parti per la durata dell'assestamento può anche essere tacito.

L'operaio cottimista che lascia il lavoro per dimissioni o licenziamento quando il cottimo è ancora in corso, ha diritto alla liquidazione dell'eventuale guadagno di cottimo spettantegli fino al momento in cui lascia il lavoro.

Nel caso in cui la liquidazione avvenga solo quando il cottimo sia ultimato l'operaio avrà diritto ad un acconto sulla base della presumibile liquidazione.

Quando l'operaio passa dal lavoro a cottimo a quello ad economia nella medesima lavorazione, ha diritto alla conservazione dell'utile di cottimo sempreché rimangano inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale.

Quando si dovesse constatare una sensibile caduta del guadagno medio di cottimo, la R.S.U. potrà intervenire presso la Direzione per congiuntamente accertarne le cause.

I reclami riguardanti l'applicazione delle norme del presente articolo saranno presentati dai lavoratori ai capi incaricati dalla Direzione.

Nel caso in cui il reclamo non abbia avuto seguito o sia sorta controversia individuale o plurima, non risolta direttamente tra le parti in sede di esperimento facoltativo di conciliazione, tutte tali controversie, come ad esempio quelle relative:

- a) alle varie ipotesi di garanzia di conseguimento del guadagno minimo di cottimo;
- b) all'assestamento delle tariffe anche in caso di variazioni nelle condizioni di esecuzione del lavoro;
- c) al conteggio ed alla liquidazione dei cottimi;

al passaggio dal lavoro a cottimo a quello ad economia;

d) saranno esaminate in prima istanza nell'ambito aziendale tra la Direzione e la R.S.U., anche sulla base degli elementi di computo del guadagno di cottimo che la Direzione avrà messo a disposizione dell'operaio o della R.S.U.

Tale tentativo dovrà esaurirsi entro il più breve tempo possibile dalla data di instaurazione della controversia.

Nel caso di mancato accordo la controversia verrà esaminata in seconda istanza dalle Organizzazioni sindacali territorialmente competenti.

B) Industrie boschive e forestali

Le tariffe di cottimo devono essere fissate dall'azienda in modo da garantire, nei periodi normalmente considerati, all'operaio di normale capacità ed operosità, il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 6,50% del minimo di paga della categoria.

Tale condizione si presume adempiuta quando il complesso degli operai lavoratori a cottimo nel medesimo reparto con la stessa tariffa nei periodi sopra indicati, abbia realizzato un utile medio di cottimo non inferiore al suddetto 6,50%, il che non esclude la revisione delle tariffe nei casi in cui detto complesso di operai venga riconosciuto di capacità ed operosità superiori al normale.

Nel caso in cui un operaio lavorante a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Agli operai interessati dovrà essere comunicata per iscritto o per affissione, all'inizio del lavoro, l'indicazione del lavoro da eseguire e il compenso unitario (tariffa di cottimo) corrispondente.

All'operaio che venga passato dal lavoro a cottimo a quello ad economia nella medesima lavorazione, l'azienda conserverà l'utile di cottimo se rimarranno inalterate le condizioni di lavoro e se sarà a lui richiesto il mantenimento della stessa produzione individuale.

All'operaio cottimista che venga contemporaneamente adibito a lavori diversi da quello a cottimo, l'azienda corrisponderà un trattamento economico minimo pari alla paga ad economia maggiorata del minimo di cottimo.

Art. 64 (Regolamento del lavoro a domicilio)

1. Definizione del lavoratore a domicilio

E' lavoratore a domicilio chiunque, con vincolo di subordinazione, esegue nel proprio domicilio o in locale di cui abbia disponibilità, anche con l'aiuto accessorio di membri della sua famiglia conviventi e a carico, ma con esclusione di manodopera salariata e di apprendisti, lavoro retribuito per conto di uno o più imprenditori, utilizzando materie prime o accessorie e attrezzature proprie e dello stesso imprenditore, anche se fornite per il tramite di terzi.

La subordinazione, agli effetti del presente regolamento ed a miglioramento di quanto stabilito dall'art. 2094cod. civ. ricorre quando il lavoratore a domicilio è tenuto ad osservare le direttive dell'imprenditore circa le modalità di esecuzione, le caratteristiche ed i requisiti del lavoro da eseguire, e il suo lavoro consista nella esecuzione parziale, nel completamento o nell'intera lavorazione di prodotti oggetto dell'attività dell'imprenditore committente.

Non è lavoratore a domicilio e deve a tutti gli effetti considerarsi dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato chiunque esegua, nelle condizioni di cui ai commi precedenti, lavori in locali di pertinenza dello stesso imprenditore, anche se per l'uso di tali locali e dei mezzi di lavoro in esso esistenti corrisponde al datore di lavoro un compenso di qualsiasi natura.

2. Divieti

Non è ammessa l'esecuzione di lavoro a domicilio per attività le quali comportino l'impiego di sostanze o materiali nocivi o pericolosi per la salute o l'incolumità del lavoratore e dei suoi familiari.

E' fatto divieto alle aziende interessate da programmi di ristrutturazione, riorganizzazione e di conversione che abbiano comportato licenziamenti o sospensioni dal lavoro, di affidare lavoro a domicilio per la durata di un anno rispettivamente dall'ultimo provvedimento di licenziamento e dalla cessazione delle sospensioni.

E' fatto divieto ai committenti di lavoro a domicilio di valersi dell'opera di mediatori o intermediari comunque denominati i quali, unitamente alle persone alle quali hanno commesso lavoro a domicilio, sono considerati, a tutti gli effetti, alle dipendenze del datore di lavoro per conto e nell'interesse del quale hanno svolto la loro attività.

3. Libretto personale di controllo

Il lavorante a domicilio, oltre al libretto di lavoro di cui all'art. 10 gennaio 1935, n. 112, deve essere munito, a cura dell'imprenditore, di uno speciale libretto di controllo, uniforme al modello ministeriale.

A richiesta del committente l'operaio comunicherà al datore di lavoro, quando ne ricorra la circostanza, se e per quali datori di lavoro egli presti contemporaneamente la sua opera, nonché quanto altro previsto dalla vigente legislazione in materia e ciò ai fini degli adempimenti per le assicurazioni sociali.

4. Responsabilità del lavorante a domicilio

Il lavorante a domicilio assume nei confronti del datore di lavoro la responsabilità di tutto il materiale che riceve in consegna, nonché quella per la esatta esecuzione del lavoro.

5. Retribuzione

a) I lavoranti a domicilio dovranno godere del trattamento economico salariale, previsto dal presente contratto e dai successivi, per gli operai interni, ciascuno in ragione della categoria o della qualifica prevista dai contratti stessi.

b) Il trattamento di cui sopra si concreteerà in una tariffa di cottimo pieno costituita dai medesimi elementi che compongono la retribuzione degli operai interni e cioè: paga base, percentuale di maggiorazione per il lavoro a cottimo, indennità di contingenza e indennità accessorie.

Indennità di contingenza e indennità accessorie dovranno essere tradotte in quote orarie sulla base di otto ore giornaliere.

c) Base del computo per la determinazione delle tariffe di cottimo pieno di cui sopra, sarà la misurazione tecnica del tempo normalmente necessario ad un lavorante di normale capacità per eseguire l'operazione od il gruppo di operazioni ad esso richieste.

L'anzidetta tariffa di cottimo risulterà così dalla moltiplicazione delle quote orarie di cui al punto b) per i tempi accertati nel modo dianzi indicato.

d) Tutti gli aggiornamenti determinati, in aumento o diminuzione, del variare della paga base, delle eventuali indennità accessorie e della indennità di contingenza, faranno luogo automaticamente e con la stessa decorrenza, all'aggiornamento delle tariffe di cottimo di cui al capoverso c).

e) Su richiesta di una delle parti contraenti, potrà essere predisposto un incontro a livello territoriale, tra le rispettive Organizzazioni dei datori di lavoro e di lavoratori, al fine di verificare la corretta applicazione della normativa di cui sopra.

6. Maggiorazione della retribuzione

a) Ad ogni periodo di paga, oppure di coincidenza con ferie o con le festività natalizie, sarà corrisposta al lavorante a domicilio - a titolo di indennità sostitutiva della gratifica natalizia, delle ferie annuali e delle festività nazionali ed infrasettimanali - una maggiorazione del 22% da computarsi sull'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita dal lavorante stesso nel corso del periodo considerato.

b) Con le stesse modalità, sarà corrisposta al lavorante a domicilio, in conformità con la legge, una indennità sostitutiva del trattamento fine rapporto nella misura del 5% dell'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita.

Chiarimento a verbale

Le maggiorazioni di cui al presente paragrafo saranno assorbite, fino a concorrenza, da quelle eventualmente già concordate per le medesime finalità.

7. Pagamento della retribuzione

Il pagamento della retribuzione sarà effettuato all'atto della riconsegna del lavoro e secondo le consuetudini in vigore presso le singole aziende e non contrastanti con le norme del contratto per gli operai interni.

8. Procedura di informazione

La R.S.U. può richiedere alla Direzione aziendale un esame dei problemi relativi al lavoro a domicilio al fine di prevenire conseguenze sull'orario di lavoro e sui livelli di occupazione.

Per l'effettuazione di tale esame, la R.S.U. potrà farsi assistere da un lavoratore scelto tra quelli che esplicano la loro opera esclusivamente e continuativamente per l'azienda interessata.

9. Norme generali

Per tutto quanto non è espressamente disposto nella presente regolamentazione del lavoro a domicilio, valgono le norme di legge.

Art. 65 (Trasferimenti)

All'operaio che venga trasferito da uno stabilimento ad un altro della stessa azienda, situato in diverse località, e sempre che tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza e stabile dimora, sarà corrisposto l'importo previamente concordato con l'azienda delle spese di trasporto per sé e per i familiari viventi a carico che con lui effettivamente si trasferiscono, nonché delle masserizie.

Limitatamente per l'operaio, l'azienda in più di tali spese riconoscerà una speciale indennità di trasferimento nella misura corrispondente a 17/30 di retribuzione base (minimo tabellare e contingenza) se celibe e 34/30 di retribuzione base se con familiari viventi a carico.

L'operaio ha inoltre diritto al rimborso delle spese sopportate per anticipata risoluzione del contratto di affitto, se dovuto, per un massimo comunque di tre mesi.

Art. 66 (Trasferte)

All'operaio comandato a prestare la sua opera fuori dal luogo ove normalmente svolge la sua attività compete:

- a) il rimborso delle spese di trasporto effettivamente sostenute per recarsi sul luogo di lavoro;
- b) il rimborso delle spese che si rendano necessarie di vitto ed alloggio nei limiti della normalità ed in base a nota documentata, salvo accordo forfettario tra la ditta e l'operaio; l'azienda, nel caso in cui non abbia già provveduto a farsi carico delle spese, anticiperà al lavoratore una somma congrua per il sostenimento delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio, salvo conguaglio con le spese effettivamente sostenute e documentate al rientro della trasferta;
- c) rimborso delle altre eventuali spese sostenute per l'espletamento della missione sempreché siano autorizzate e comprovate;
- d) una indennità di trasferta pari al 30% della normale retribuzione giornaliera.

L'indennità di cui al punto d) non sarà dovuta nel caso che l'assenza dalla sede per missione non superi le 24 ore.

Quando la missione abbia una durata superiore alle 24 ore, tale indennità verrà corrisposta per tutta la durata della missione stessa.

Qualora la missione abbia durata inferiore alle 24 ore, per le ore di viaggio effettivamente compiute dall'operaio per recarsi sul luogo di lavoro (detratto il tempo che sarebbe stato necessario per accedere allo stabilimento), verrà riconosciuta un'indennità pari al 50% della retribuzione base (minimo tabellare più contingenza più eventuale terzo elemento). Analogo trattamento sarà riservato all'operaio per il tempo impiegato nel viaggio di ritorno alla sua abitazione.

Nel caso in cui l'operaio venga inviato in missione fuori sede, per incarichi che richiedano la sua permanenza con pernottamento fuori della normale residenza per periodi superiori ad un mese, l'indennità di cui alla lett. d) dopo il primo mese verrà corrisposta nella misura del 20%.

L'indennità di cui alla lett. d) non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro e non si cumulerà con eventuali trattamenti aziendali o individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi all'operaio la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

L'indennità di cui sopra non compete agli operai comandati a prestare la loro opera fuori dallo stabilimento ma entro i confini territoriali del comune in cui ha sede lo stabilimento stesso o comunque entro il raggio di cinque chilometri dallo stabilimento medesimo.

Sono del pari esclusi dalla corresponsione dell'indennità predetta gli operai che normalmente o in lunghi periodi dell'anno sono adibiti a compiere la loro opera fuori dallo stabilimento.

Il datore di lavoro stabilirà, caso per caso, l'orario e l'itinerario che l'operaio dovrà osservare nei viaggi e stabilirà il mezzo di trasporto di cui l'operaio dovrà servirsi. L'operaio in trasferta dovrà rifiutarsi di lavorare in ore straordinarie, notturne e festive eventualmente richieste dal cliente, se non sia esplicitamente autorizzato per iscritto dal proprio datore di lavoro.

Quando la permanenza in trasferta dell'operaio avrà durata superiore a 3 mesi, l'operaio, trascorsi i tre mesi, potrà richiedere un permesso di tre giorni con il solo rimborso delle relative spese di trasporto.

Il periodo di godimento del permesso sarà stabilito in relazione con le esigenze del lavoro. Nel caso di gravi e riconosciute necessità familiari la ditta dovrà, su richiesta dell'operaio in trasferta, concedere all'operaio stesso un permesso col solo rimborso delle spese occorrenti per il trasporto con mezzi ordinari.

Nota a verbale per operai trasfertisti

Tenuto conto della varietà delle situazioni in atto, i trattamenti economici previsti dal presente articolo non sono da considerarsi aggiuntivi a trattamenti già in essere a livello aziendale e/o individuale; pertanto, gli stessi verranno assorbiti fino a concorrenza da quanto già previsto a livello aziendale e/o individuale, fatte salve le condizioni di miglior favore.

Per operai trasfertisti si intendono coloro che normalmente o per lunghi periodi dell'anno sono adibiti a compiere la loro opera fuori dallo stabilimento.

Art. 67 (Lavori pericolosi)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Agli effetti del presente articolo sono considerati pericolosi i lavori eseguiti su scale aeree o su ponti mobili nonché la posa in opera degli infissi che si svolge ad un'altezza non inferiore ai 4,50 metri da terra o dal pavimento.

Ai lavoratori comandati a svolgere tali lavori e limitatamente alle ore di effettiva prestazione nei lavori medesimi, verrà corrisposta una indennità speciale del 10% sulla retribuzione base (minimo tabellare più contingenza) con facoltà delle aziende di assorbire fino a concorrenza quanto eventualmente già concesso allo stesso titolo.

Agli operai costretti a lavorare in locali a temperatura superiore ai 40 gradi e nei tre mesi estivi a temperatura superiore ai 50 gradi, sarà corrisposta l'indennità speciale di cui al comma precedente.

N.d.R.:

L'accordo 31 maggio 2021 prevede quanto segue:

Art. 71

(Lavori pericolosi e nocivi)

Agli effetti del presente articolo sono considerati pericolosi i lavori eseguiti su scale aeree o su ponti mobili nonché la posa in opera degli infissi che si svolge ad un'altezza non inferiore ai 4,50 metri da terra o dal pavimento.

Ai lavoratori comandati a svolgere tali lavori e limitatamente alle ore di effettiva prestazione nei lavori medesimi, verrà corrisposta una indennità speciale del 10% sulla retribuzione base (minimo tabellare più contingenza) con facoltà delle aziende di assorbire fino a concorrenza quanto eventualmente già concesso allo stesso titolo.

Agli operai costretti a lavorare in locali a temperatura superiore ai 40 gradi e nei tre mesi estivi a temperatura superiore ai 40 gradi, sarà corrisposta l'indennità speciale di cui al comma precedente.

A decorrere dal 1° luglio 2021 ai lavoratori che svolgono lavori di particolare disagio, nocivi e pericolosi, verrà corrisposta una maggiorazione della retribuzione, per le ore di effettivo lavoro prestato, pari al 10% della retribuzione base (minimo tabellare più indennità di contingenza).

Art. 68 (Chiamata alle armi)

~~(Chiamata alle armi)~~

~~In caso di chiamata alle armi dell'operaio per adempimento degli obblighi di leva o del servizio civile si fa riferimento alle norme vigenti, disposizioni di cui al D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303, a norma delle quali il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo del servizio militare e l'operaio stesso ha diritto alla conservazione del posto ed agli altri eventuali benefici di legge.~~

~~L'operaio è tenuto a presentarsi alla Direzione dello stabilimento entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare: in difetto l'operaio sarà considerato dimissionario.~~

~~Per il richiamo alle armi si fa riferimento alle norme di cui alla legge 3 maggio 1955, n. 370 e successive modifiche.~~

Chiarimento a verbale

~~Le disposizioni contenute nel presente articolo non si applicano nei confronti dei lavoratori delle industrie boschive e forestali assunti a tempo determinato.~~

Art. 69 (Trattamento in caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale)

A) Denuncia

Ogni infortunio sul lavoro, anche se di natura leggera e tale da consentire la continuazione dell'attività lavorativa, dovrà essere denunciato immediatamente dall'operaio al proprio superiore diretto, il quale

provvederà affinché sia espletata la stesura della denuncia di legge, se del caso.

Quando l'infortunio accade all'operaio in lavori fuori dallo stabilimento la denuncia verrà stesa al più vicino posto di soccorso, procurando le dovute testimonianze.

B) Trattamento economico

Le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per infortunio o malattia professionale, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme:

- a partire dal giorno seguente l'infortunio e per un massimo di 12 mesi, una integrazione dell'indennità, percepita in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione.

Le eventuali integrazioni aziendali in atto sono assorbite fino a concorrenza.

Tale trattamento non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali, e comunque derivanti da norme generali, in atto o future, con conseguente assorbimento fino a concorrenza.

Il diritto a percepire il trattamento previsto dal presente articolo è subordinato al riconoscimento della malattia professionale o infortunio da parte dell'Istituto assicuratore, nonché alla presentazione dei seguenti documenti:

- denuncia dell'infortunio sul lavoro e della malattia professionale nel termine e con le modalità previste dalla normativa vigente in materia;

- in caso di ricovero ospedaliero il lavoratore è tenuto a presentare il certificato di ricovero rilasciato dall'amministrazione ospedaliera o l'attestato del medico che ne ha ordinato il ricovero, facendo conoscere successivamente la data di dimissione.

I conteggi finali dell'integrazione saranno effettuati in base ai certificati definitivi rilasciati dall'Istituto assicuratore.

L'azienda anticiperà ai lavoratori, alle scadenze dei singoli periodi di paga, le indennità d'infortunio o di malattia professionale a carico dell'INAIL.

Quanto sopra verrà a decadere nei casi in cui non venga effettuato dall'INAIL il sollecito rimborso, in ogni caso non oltre 60 giorni dalla chiusura della pratica ovvero nei casi di contenzioso contributivo avente per oggetto tali anticipazioni.

Tali eventi saranno presi in esame a livello nazionale per consentire alle parti di intraprendere le opportune iniziative al fine di ripristinare correttamente le iniziali condizioni.

In caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale coincidente con interventi di integrazione salariale ad orario ridotto nonché del contratto di solidarietà, al lavoratore spetterà un trattamento economico complessivo netto, comprensivo di quanto a carico dell'INAIL, pari a quello che avrebbe percepito se tali eventi non si fossero verificati durante i suddetti interventi.

C) Conservazione del posto

Durante la degenza dovuta a causa di infortunio sul lavoro, l'operaio non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica accertata da certificato rilasciato dall'INAIL.

In caso di malattia professionale, il posto sarà conservato all'operaio non in prova per il periodo per il quale lo stesso percepisce dall'INAIL l'indennità temporanea.

Nel caso di superamento di detto termine massimo di conservazione del posto, il rapporto di lavoro potrà essere risolto dal datore di lavoro, o su richiesta dell'operaio, con le stesse modalità di indennità previste in caso di licenziamento.

Art. 70 (Trattamento in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro)

A) Denuncia

L'assenza in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro deve essere comunicata dall'operaio alla Direzione dell'azienda entro quattro ore dall'inizio dell'orario di lavoro, nel primo giorno di assenza salvo casi di giustificato e comprovato impedimento.

Entro i due giorni successivi dall'inizio della malattia, il lavoratore è tenuto a comunicare all'azienda a mezzo telefax, e-mail o sms, il numero di protocollo identificativo del certificato elettronico di malattia. Ai sensi della vigente normativa, nelle ipotesi residuali di rilascio del certificato di malattia in forma cartacea, il lavoratore è tenuto entro i due giorni successivi dall'inizio dell'assenza ad inviare al datore il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non sul lavoro.

In mancanza di una delle suddette comunicazioni, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

B) Trattamento economico

Nell'ambito del periodo complessivo di conservazione del posto di lavoro, le aziende corrisponderanno ai lavoratori non in prova assenti per malattia od infortunio non sul lavoro il seguente trattamento economico cumulativo:

- dal 1° al 3° giorno di malattia od infortunio non sul lavoro verrà corrisposto al lavoratore operaio l'85% della retribuzione netta di fatto per i giorni di carenza coincidenti con quelli lavorativi secondo l'orario di lavoro dello stabilimento o reparto cui lo stesso operaio appartiene;

- dal 4° al 210° giorno di malattia verrà corrisposta un'integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'istituto assicuratore fino al 100% della retribuzione netta di fatto;

- dal 211° giorno di malattia, ove venisse a cessare il trattamento mutualistico erogato dall'ente assicuratore, l'azienda riconoscerà all'operaio ammalato un'indennità pari al 50% della normale retribuzione fino al termine del periodo di conservazione del posto.

Ove l'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 per cento e di quello al 50 per cento. Pertanto, nel suddetto periodo di 30 mesi il lavoratore potrà al massimo percepire quanto sopra indicato.

Il trattamento erogato per i primi tre giorni di malattia si riduce al 50 per cento nei periodi retribuiti al 50 per cento.

Per le malattie di durata superiore a 12 giorni consecutivi, le aziende corrisponderanno il 100% della normale retribuzione anche per i primi tre giorni (carenza), coincidenti con quelli lavorativi secondo l'orario di lavoro dello stabilimento o reparto cui lo stesso operaio appartiene.

In caso di modifica del trattamento erogato dall'ente assicuratore, le percentuali di cui sopra saranno conseguentemente adeguate in modo da non superare complessivamente il trattamento sopra previsto.

Le eventuali integrazioni aziendali in atto sono assorbite fino a concorrenza.

Tale trattamento non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali, o comunque derivanti da norme generali, in atto o future, con conseguente assorbimento fino a concorrenza.

Il diritto a percepire i trattamenti previsti dal presente articolo è subordinato al riconoscimento della malattia o dell'infortunio da parte dei rispettivi istituti assicuratori, nonché alla presentazione dei seguenti documenti:

- certificato medico indicante la data di inizio, di prosecuzione e di chiusura dell'incapacità al lavoro redatto sugli appositi moduli degli istituti stessi e contenente le seguenti indicazioni:

1) la data del rilascio;

2) la prognosi;

3) la specificazione dell'orario durante il quale il medico curante consente al lavoratore di uscire dalla sua abitazione.

In caso di assenza per Tbc si applicherà la normativa prevista dalle leggi vigenti.

In caso di malattia coincidente con interventi di integrazione salariale a zero ore settimanali od a orario ridotto nonché del contratto di solidarietà, al lavoratore spetterà un trattamento economico complessivo netto, comprensivo di quanto a carico dell'INPS, pari a quello che avrebbe percepito se non si fosse ammalato durante i suddetti interventi.

C) Conservazione del posto

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, l'operaio non in prova avrà diritto alla conservazione del posto, nel periodo di 30 mesi consecutivi, per un massimo di 13 mesi. Ove l'operaio si ammali più volte nel

corso di 30 mesi consecutivi, i relativi periodi di assenza sono cumulati agli effetti del raggiungimento dei termini massimi di conservazione del posto di cui al precedente comma.

L'operaio posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine massimo di conservazione del posto risultante dalle norme precedenti, qualora l'operaio non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o dell'infortunio non sul lavoro o dei suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto corrispondendo all'operaio stesso la liquidazione delle indennità relative, come in casi di licenziamento.

Analogamente nel caso in cui la malattia o l'infortunio non sul lavoro perduri oltre il termine di cui sopra, l'operaio che non sia in condizioni di riprendere il lavoro, potrà richiedere la risoluzione del rapporto con diritto all'indennità come in caso di licenziamento.

La malattia e l'infortunio non sul lavoro con ricovero ospedaliero interrompono il decorso delle ferie a condizione che il datore di lavoro e l'INPS, secondo le disposizioni dallo stesso emanate, siano messi in grado di effettuare tempestivamente i controlli loro consentiti dalla legge, fermo restando l'obbligo per il lavoratore di effettuare le comunicazioni previste nel presente articolo.

Qualora l'assenza del lavoratore superi il periodo di conservazione del posto senza che l'azienda proceda al licenziamento, il rapporto si intenderà sospeso ad ogni effetto, fino a che l'azienda procederà al licenziamento.

Nei trenta giorni di calendario precedenti la data di superamento del periodo di conservazione del posto, il lavoratore potrà chiedere un periodo di aspettativa non retribuita non superiore a tre mesi continuativi che dovrà essere documentato con idonea certificazione medica secondo le stesse modalità previste nel presente articolo per l'assenza dovuta a malattia.

D) Conservazione del posto: terapie salvavita

In caso di assenze determinate da patologie gravi accertate, quali le patologie tumorali e leucemiche, che richiedono terapie salvavita, il lavoratore ha diritto di poter fruire di una aspettativa per un periodo massimo di 365 giorni di calendario, senza oneri diretti e indiretti a carico dell'azienda. Le patologie e le relative terapie dovranno essere periodicamente documentate da specialisti appartenenti al Servizio sanitario nazionale. La richiesta di aspettativa deve essere presentata in forma scritta dal lavoratore almeno tre mesi prima della scadenza del periodo di conservazione del posto.

Nota a verbale

Per quanto riguarda la malattia intercorsa durante il periodo feriale, le parti si riservano un riesame della materia alla luce di evoluzioni della normativa in proposito.

Art. 71 (Trattamento in caso di gravidanza e puerperio)

Il trattamento di gravidanza e puerperio è disciplinato dalla legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri. Viene estesa alle lavoratrici di cui alla presente regolamentazione quanto previsto dall'art. 108 della regolamentazione per gli impiegati, fatte salve misure integrative equivalenti già concordate ed in atto a livello territoriale.

Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza o puerperio intervenga malattia, si applicano le disposizioni di cui all'art. 70 della presente regolamentazione per gli operai a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempre che dette disposizioni risultino più favorevoli all'operaia.

L'assenza per gravidanza e puerperio non interrompe l'anzianità di servizio a tutti gli effetti (trattamento fine rapporto, ferie, festività, tredicesima mensilità, ecc.).

Art. 72 (Disciplina aziendale)

L'operaio, nell'ambito del rapporto di lavoro, dipende dai superiori, come previsto dalla organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di cordialità con i compagni di lavoro e di subordinazione verso i superiori, gli ordini dei quali è tenuto ad osservare.

In armonia con la dignità personale dell'operaio, i superiori impronteranno i rapporti col dipendente ai sensi di collaborazione.

Art. 73 (Divieti)

Durante l'orario di lavoro e negli ambienti di lavoro sono vietate le collette, le raccolte di firme, le vendite di biglietti, di oggetti e simili.

E' proibito fumare nell'interno dello stabilimento ed introdurre nell'azienda bevande alcoliche senza il permesso della Direzione. E' proibito all'operaio di prestare l'opera propria presso aziende diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione di lavoro senza trattamento economico.

E' proibito all'operaio di eseguire nell'interno dello stabilimento lavori per proprio conto o per conto terzi. L'operaio che commette la mancanza, incorre nell'applicazione del relativo provvedimento disciplinare ed è tenuto a risarcire il danno arrecato all'azienda.

Art. 74 (Provvedimenti disciplinari)

Ferma rimanendo l'applicabilità della procedura di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nei casi dalla medesima previsti, qualsiasi infrazione dell'operaio alle norme del presente contratto potrà essere sanzionata a seconda della gravità della mancanza:

- a) con rimprovero verbale;
- b) con rimprovero scritto;
- c) con la multa fino all'importo di tre quote orarie della retribuzione base;
- d) con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di tre giorni;
- e) con il licenziamento.

Procedura di contestazione

Fermo restando quanto previsto dall'art. 7 della legge n. 300/1970, nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore e senza averlo sentito a sua difesa.

La contestazione degli addebiti con la specificazione del fatto costitutivo della infrazione sarà fatta mediante comunicazione scritta, nella quale sarà indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni.

Tale termine non potrà essere, in nessun caso, inferiore a cinque giorni lavorativi.

La contestazione deve essere effettuata tempestivamente una volta che l'azienda abbia acquisito conoscenza della infrazione e delle relative circostanze.

Il lavoratore potrà farsi assistere dall'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un componente la R.S.U./R.S.A. (art. 4 del presente c.c.n.l.).

L'eventuale provvedimento disciplinare dovrà essere comminato al lavoratore entro 10 giorni lavorativi dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni. Inoltre, dovranno essere specificati i motivi del provvedimento.

Per i provvedimenti disciplinari diversi dal licenziamento, il lavoratore può promuovere nei 20 giorni successivi, anche per mezzo dell'Organizzazione sindacale cui conferisce mandato, la costituzione tramite la Direzione territoriale del lavoro, di un Collegio di conciliazione ed arbitrato. Di seguito, la sanzione disciplinare resta sospesa, fino alla pronuncia del Collegio.

Trascorsi gli anzidetti periodi previsti al 2° e 5° comma della procedura di contestazione senza che sia stato mandato ad effetto alcun provvedimento, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intendono accolte.

Fermo restando l'espletamento della procedura di contestazione di cui sopra, il rapporto di lavoro, nei casi che comportino il licenziamento senza preavviso per giusta causa, potrà essere sospeso cautelativamente con effetto immediato.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari trascorsi due anni dalla loro applicazione.

Art. 75 (Mulle e sospensioni)

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

La Direzione potrà infliggere la multa o la sospensione di cui alle lett. c) e d) dell'articolo precedente all'operaio che:

- a) ritardi l'inizio del lavoro, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- b) non si presenti al lavoro come previsto nell'art. 39 (Assenze) della Parte comune del presente c.c.n.l. o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
- c) non esegua il lavoro affidatogli secondo le istruzioni ricevute o lo esegua con negligenza o con voluta lentezza;
- d) per disattenzione procuri guasti non gravi o sperpero non grave di materiale dell'azienda o di lavorazione o non avverta subito i superiori diretti degli eventuali guasti al macchinario o delle eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;
- e) introduca bevande alcoliche nell'azienda senza regolare permesso del datore di lavoro o di chi per esso;
- f) alterchi con i compagni di lavoro;
- g) si presenti al lavoro in stato di ubriachezza;
- h) sia trovato addormentato;
- i) trasgredisca in qualsiasi altro modo alla osservanza delle norme del presente contratto o dell'eventuale regolamento interno, o commetta qualsiasi atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene, al normale puntuale andamento del lavoro;
- l) mancato rispetto delle disposizioni in materia di sicurezza in modo tale da pregiudicare le condizioni di garanzia individuale e collettiva, ivi compreso il non utilizzo dei DPI (art. 59, T.U. sicurezza);
- m) inosservanza in materia degli obblighi di comunicazione nelle ipotesi di malattia ed infortunio non sul lavoro.

La multa verrà applicata per le mancanze di minore rilievo; la sospensione per quelle di maggiore rilievo o per recidiva in talune delle mancanze che abbiano già dato luogo all'applicazione della multa.

L'importo delle multe che non costituiscono risarcimento di danni, è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale, o, in mancanza di queste, alla Cassa mutua malattie.

N.d.R.:

L'accordo 31 maggio 2021 prevede quanto segue:

Art. 78

(Mulle e sospensioni)

Aggiungere:

n) che dia corso a molestie verbali, quali epiteti sessisti, razzisti, volgari, violenti, ecc.

Art. 76 (Licenziamento per mancanze)

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro può essere inflitto, con la perdita dell'indennità di preavviso, all'operaio che commetta gravi infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro o che provochi all'azienda grave nocimento morale o materiale o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro. In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

- a) insubordinazione ai superiori;
- b) danneggiamento colposo al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;
- c) esecuzione senza permesso di lavori entro l'officina dell'azienda per conto proprio o di terzi, di lieve entità e senza impiego o con l'impiego di materiale dell'azienda;

d) litigio o rissa nello stabilimento;

e) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui sono specificamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo o da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;

f) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente ai festivi o seguente le ferie;

g) condanna ad una pena detentiva comminata all'operaio, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale dell'operaio;

h) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 75 (Multe e sospensioni) della presente regolamentazione quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso art. 75;

i) furto nello stabilimento, trafugamento di schizzi o di disegni di macchine o di utensili o di altri oggetti o documenti dello stabilimento;

l) danneggiamento volontario al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;

m) fumare nell'ambito dello stabilimento in quei luoghi dove tale divieto è espressamente stabilito o comunque dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o dei materiali;

n) introduzione arbitraria nei luoghi di lavoro di materiale infiammabile e/o altamente pericoloso;

o) mancato rientro al lavoro senza giustificato motivo nella giornata antecedente o successiva al periodo di ferie collettive programmate e godute e fatte salve cause di forza maggiore oggettivamente non dipendenti dal lavoratore.

Art. 77 (Preavviso di licenziamento e di dimissioni)

Il licenziamento dell'operaio non in prova attuato non ai sensi dell'art. 75 (Licenziamento per mancanze) della presente regolamentazione per gli operai o le sue dimissioni, potranno avere luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di sette giorni di calendario per gli appartenenti alle categorie AE1, di quattordici giorni di calendario per gli appartenenti alle categorie AE2 e di ventuno giorni di calendario per gli appartenenti alle categorie AS1, AS2 e AS3.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza del predetto termine, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della normale retribuzione per il periodo di mancato preavviso. Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'operaio un importo corrispondente alla normale retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato o non compiuto. L'azienda può esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro, corrispondendo, nel caso di licenziamento, la normale retribuzione per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso. Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.

Chiarimento a verbale

Le disposizioni di cui al presente articolo non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori ingaggiati ai sensi dell'art. 1 della regolamentazione specifica per gli operai delle industrie boschive e forestali con assunzione a tempo determinato.

Art. 78 (Trattamento di fine rapporto)

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro l'azienda, ai sensi della legge 29 maggio 1982, n. 297, corrisponderà il trattamento di fine rapporto secondo i criteri stabiliti dalla legge stessa.

La quota annua, ottenuta dividendo per 13,5 gli elementi retributivi specificati nell'art. 34, Parte seconda del presente c.c.n.l., corrisposti nell'anno al lavoratore, sarà computata sulla base dei trentesimi indicati nella seguente tabella.

- Per l'anzianità di servizio maturata fino al 31 agosto 1973 nella misura di:

a) 10/30 della retribuzione mensile per ciascuno dei primi 2 anni compiuti;

- b) 11/30 della retribuzione mensile per ciascuno dei successivi anni oltre il 2° e sino al 5° compiuto;
- c) 13/30 della retribuzione mensile per ciascuno dei successivi anni oltre il 5° e sino al 12° compiuto;
- d) 16/30 della retribuzione mensile per ciascuno dei successivi anni oltre il 12° e sino al 18° compiuto;
- e) 21/30 della retribuzione mensile per ciascuno dei successivi anni oltre il 18° anno compiuto.

- Per l'anzianità di servizio maturata a decorrere dal 1° settembre 1973, nella misura di:

- a) 14/30 della retribuzione mensile per ciascuno dei primi 10 anni compiuti;
- b) 18/30 della retribuzione mensile per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° e fino al 16° compiuto;
- c) 23/30 della retribuzione mensile per ciascuno dei successivi anni oltre il 16° compiuto.

- Per l'anzianità di servizio maturata a decorrere dal 1° gennaio 1982 nella misura di:

- a) 19/30 della retribuzione mensile per ciascuno dei primi 10 anni compiuti;
- b) 26/30 della retribuzione mensile per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° compiuto.

- Per l'anzianità di servizio maturata a decorrere dal 1° gennaio 1988 nella misura di:

- a) 26/30 della retribuzione mensile per ciascuno dei primi 10 anni compiuti;
- b) 30/30 della retribuzione mensile per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° compiuto.

- Per l'anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1990, in applicazione della legge 29 maggio 1982, n. 297: 30/30 della retribuzione mensile.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata come mese intero mentre non si terrà alcun conto della frazione di mese inferiore a 16 giorni.

La liquidazione del trattamento fine rapporto avverrà sulla base delle vigenti norme di legge.

Per gli operai normalmente retribuiti a cottimo il minimo tabellare sarà maggiorato della percentuale minima garantita di cottimo di cui all'art. 6 della presente regolamentazione per gli operai.

Parte quarta

REGOLAMENTAZIONE PER GLI INTERMEDI

Art. 79 (Periodo di prova)

L'assunzione in servizio del lavoratore, salvo diverso accordo scritto fra le parti, s'intende fatta con periodo di prova non superiore a un mese di effettiva prestazione.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza preavviso né relativa indennità sostitutiva e col pagamento della retribuzione per il periodo di servizio effettivamente prestato.

In ogni caso la retribuzione che verrà corrisposta durante il periodo di prova, non potrà essere inferiore al minimo contrattuale previsto per la categoria per la quale il lavoratore è stato assunto o in cui abbia svolto le mansioni.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per malattia o infortunio, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso, qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 25 giorni successivi all'inizio della malattia o dell'infortunio.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto di lavoro, il lavoratore si intenderà confermato in servizio e la sua anzianità decorrerà a tutti gli effetti dal giorno dell'assunzione.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi previsti dal presente contratto.

Art. 80 (Passaggio dalla qualifica di operaio a quella di intermedio)

In caso di passaggio alla categoria di intermedio nella stessa azienda decorrerà nuovamente l'anzianità ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità.

Agli effetti del preavviso di licenziamento e di dimissioni, l'anzianità di servizio maturata come operaio verrà computata per il 50%.

Art. 81 (Modifica di mansioni)

In relazione alle esigenze aziendali, il lavoratore può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purché ciò non comporti alcun peggioramento economico né alcun mutamento sostanziale della sua posizione morale nei riguardi dell'azienda. Trascorso un periodo di tre mesi nel disimpegno delle mansioni della categoria superiore, il lavoratore passerà senz'altro a tutti gli effetti a detta categoria.

Agli effetti di tale passaggio, il disimpegno delle mansioni di categoria superiore può essere effettuato anche non continuativamente, purché la somma dei singoli periodi corrispondenti ai termini predetti sia compresa in un massimo di 12 mesi.

L'esplicazione di mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, non dà luogo a passaggio di categoria, salvo il caso della mancata riammissione del lavoratore sostituito nelle sue precedenti mansioni.

Al lavoratore comunque destinato a compiere mansioni inerenti alla categoria superiore a quella di appartenenza, deve essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione base (minimo tabellare più contingenza) della sua categoria e quella della categoria superiore.

Art. 82 (Sospensioni di lavoro)

Le sospensioni di lavoro, i permessi, le assenze per malattia e infortunio - nei limiti previsti dai rispettivi articoli - non interrompono l'anzianità di servizio agli effetti e nei limiti del presente contratto.

Art. 83 (Trattamento in caso di sospensione e riduzione dell'orario di lavoro)

In caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario previsto dal presente contratto, disposta dall'azienda o dalle competenti autorità, la retribuzione del lavoratore non subirà riduzioni salvo deduzioni di quanto erogato al medesimo titolo dagli Istituti previdenziali e assicurativi.

Durante gli interventi di integrazione salariale a zero ore settimanali od a orario ridotto e del contratto di solidarietà, i lavoratori non matureranno gli istituti contrattuali e di legge per le ore di intervento attuate relativamente a quanto di competenza dell'azienda.

Per il trattamento di fine rapporto troverà applicazione quanto previsto dalle norme di legge vigenti.

Art. 84 (Recuperi)

E' ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro non compiute a causa di forza maggiore o per interruzioni di lavoro concordate fra le parti interessate, purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e venga effettuato in un periodo massimo di 30 giorni immediatamente successivi a quelli in cui si è verificata l'interruzione.

Art. 85 (Lavori nocivi e pericolosi)

Ai lavoratori che svolgono lavori di particolare disagio, nocivi e pericolosi, verrà corrisposta una maggiorazione della retribuzione, per le ore di effettivo lavoro prestato, pari al 10% della retribuzione base (minimo tabellare più indennità di contingenza).

Nota a verbale

In relazione a quanto stabilito nell'articolo della regolamentazione comune sull'ambiente di lavoro, le parti convengono che, una volta rimossi i fattori di rischio e/o nocività di cui al presente articolo, a livello

aziendale tra Direzione e R.S.U., si concorderà la definizione degli importi corrisposti a titolo di indennità per lavori nocivi e pericolosi, anche con riguardo al tempo di godimento.

Art. 86 (Trasferimenti)

Al lavoratore che sia trasferito per ordine dell'azienda da uno stabilimento all'altro della stessa ditta o sito in diversa località, sempreché tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo, previamente concordato con l'azienda, della spesa per i mezzi di trasporto per sé e familiari e per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.).

Inoltre, quale indennità di trasferimento gli verrà corrisposta, se capo famiglia, una somma pari ad una mensilità di normale retribuzione; se senza congiunti a carico una somma pari a mezza mensilità di normale retribuzione.

Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione del lavoratore nella nuova residenza l'alloggio in condizioni di abitabilità, dette indennità saranno ridotte alla metà.

Qualora in relazione al trasferimento il lavoratore per effetto dell'anticipata risoluzione del contratto di fitto, sempreché questo sia denunciato all'atto della comunicazione del trasferimento stesso, o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ecc.), debba corrispondere indennizzi, questi resteranno a carico dell'azienda.

Al lavoratore che chieda il trasferimento per sua necessità non competono le indennità di cui sopra.

Art. 87 (Trasferte)

Al lavoratore in missione per esigenze di servizio, l'azienda corrisponderà oltre alla normale retribuzione mensile:

- a) rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto impiegati;
- b) rimborso delle spese di vitto ed alloggio, nei limiti della normalità, quando la durata della missione obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese; rimborso delle altre eventuali spese sostenute per l'espletamento della missione, sempreché siano autorizzate e comprovate. L'azienda, nel caso in cui non abbia già provveduto a farsi carico delle spese, anticiperà al lavoratore una somma congrua per il sostenimento delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio, salvo conguaglio con le spese effettivamente sostenute e documentate al rientro della trasferta;
- c) una indennità di trasferta pari al 30% della normale retribuzione giornaliera.

L'indennità di cui al punto c) non sarà dovuta nel caso che l'assenza dalla sede per missione non superi le 24 ore.

Quando la missione abbia una durata superiore alle 24 ore, tale indennità verrà corrisposta per tutta la durata della missione stessa.

Qualora la missione abbia durata inferiore alle 24 ore, per le ore di viaggio effettivamente compiute dall'intermedio per recarsi sul luogo di lavoro (detratto il tempo che sarebbe stato necessario per accedere allo stabilimento), verrà riconosciuta un'indennità pari al 50% della retribuzione base (minimo tabellare più contingenza più eventuale terzo elemento). Analogo trattamento sarà riservato all'intermedio 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 richiedono la sua permanenza con pernottamento fuori della normale residenza per periodi superiori ad un mese, l'indennità di cui alla lett. c) dopo il primo mese verrà corrisposta nella misura del 20%.

Nel caso che la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria e prevalente del lavoratore, l'eventuale indennità di missione potrà essere concordata direttamente con l'azienda.

L'indennità di cui alla lett. c) non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro e non si cumulerà con eventuali trattamenti aziendali o individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi al lavoratore la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Nota a verbale per intermedi trasfertisti

Tenuto conto della varietà delle situazioni in atto, i trattamenti economici previsti dal presente articolo non sono da considerarsi aggiuntivi a trattamenti già in essere a livello aziendale e/o individuale; pertanto, gli stessi verranno assorbiti fino a concorrenza da quanto già previsto a livello aziendale e/o individuale, fatte salve le condizioni di miglior favore.

Per intermedi trasfertisti si intendono coloro che normalmente o per lunghi periodi dell'anno sono adibiti a compiere la loro opera fuori dallo stabilimento.

Art. 88 (Servizio militare)

~~(Servizio militare)~~

~~In caso di chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva o del servizio civile, si fa riferimento alle norme vigenti, disposizioni di cui al D.L.C.P.S. 13 settembre 1946, n. 303.~~

~~Il lavoratore è tenuto a presentarsi al lavoro entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare; in difetto il lavoratore sarà considerato dimissionario.~~

~~In caso di richiamo alle armi si fa riferimento alla legge 3 maggio 1955, n. 370 e successive modifiche.~~

~~Il compimento di eventuali periodi di servizio militare per ferma volontaria, risolve il rapporto di lavoro, senza il diritto al riconoscimento dei benefici di cui sopra.~~

Art. 89 (Trattamento in caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale)

Agli intermedi soggetti all'Assicurazione obbligatoria INAIL, vengono estese le disposizioni previste, sia per la conservazione del posto sia per il trattamento economico, dalla vigente normativa contrattuale per gli operai, di cui all'art. 69 della relativa regolamentazione.

Art. 90 (Trattamento in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro)

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro il lavoratore deve avvertire l'azienda entro quattro ore dall'inizio dell'orario di lavoro, nel primo giorno di assenza, e inviare all'azienda stessa entro tre giorni dall'inizio dell'assenza il certificato medico attestante la malattia. In mancanza di una delle suddette comunicazioni, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

Entro i due giorni successivi dall'inizio della malattia, il lavoratore è tenuto a comunicare all'azienda a mezzo telefax, e-mail o sms, il numero di protocollo identificativo del certificato elettronico di malattia. Ai sensi della vigente normativa, nelle ipotesi residuali di rilascio del certificato di malattia in forma cartacea, il lavoratore è tenuto entro i due giorni successivi dall'inizio dell'assenza ad inviare al datore il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non sul lavoro.

In mancanza di una delle suddette comunicazioni, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'azienda ha la facoltà di far controllare la malattia del lavoratore in conformità alle disposizioni della legge 20 maggio 1970, n. 300.

In caso di interruzione di servizio, dovuto a malattia o ad infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto, nel periodo di 30 mesi consecutivi, per un massimo di 13 mesi.

Ove il lavoratore si ammali più volte nel corso di 30 mesi consecutivi, i relativi periodi di assenza sono cumulati agli effetti del raggiungimento dei termini massimi di conservazione del posto sopra previsti.

Nell'ambito del periodo complessivo di conservazione del posto di lavoro, il lavoratore non in prova ha inoltre diritto, complessivamente, all'intera normale retribuzione per i primi sei mesi; la metà della normale retribuzione per i sette mesi successivi.

Ove l'intermedio 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 per cento e di quello del 50 per cento. Pertanto, nel suddetto periodo di 30 mesi il lavoratore potrà al massimo percepire quanto sopra indicato.

La malattia e l'infortunio non sul lavoro con ricovero ospedaliero interrompono il decorso delle ferie a condizione che il datore di lavoro sia messo in grado di effettuare tempestivamente i controlli consentiti dalla legge, fermo restando l'obbligo per il lavoratore di effettuare le comunicazioni previste nel presente articolo.

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

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva di preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Qualora l'assenza del lavoratore superi il periodo di conservazione del posto senza che l'azienda proceda al licenziamento, il rapporto si intenderà sospeso ad ogni effetto, fino a che l'azienda procederà al licenziamento.

Nei trenta giorni di calendario precedenti la data di superamento del periodo di conservazione del posto, il lavoratore potrà chiedere un periodo di aspettativa non retribuita non superiore a tre mesi continuativi che dovrà essere documentato con idonea certificazione medica secondo le stesse modalità previste nel presente articolo per l'assenza dovuta a malattia.

Per l'assistenza e il trattamento in caso di malattia, valgono le norme regolanti la materia. L'assenza per malattia, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione della anzianità di servizio a tutti gli effetti (trattamento fine rapporto, dimissioni, ferie, tredicesima mensilità, ecc.).

In caso di assenza per Tbc si applicherà la normativa prevista dalle leggi vigenti.

In caso di malattia coincidente con interventi di integrazione salariale a zero ore settimanali od a orario ridotto nonché del contratto di solidarietà, al lavoratore spetterà un trattamento economico complessivo netto, comprensivo di quanto a carico dell'INPS, pari a quello che avrebbe percepito se non si fosse ammalato durante i suddetti interventi.

Ai lavoratori assunti con contratto di inserimento in base all'accordo interconfederale stipulato tra CONFAPI e CGIL, CISL, UIL in data 11 febbraio 2004, si applicherà la normativa di cui alla Parte ottava.

C) Conservazione del posto: terapie salvavita

In caso di assenze determinate da patologie gravi accertate, quali le patologie tumorali e leucemiche, che richiedono terapie salvavita, il lavoratore ha diritto di poter fruire di una aspettativa per un periodo massimo di 365 giorni di calendario, senza oneri diretti e indiretti a carico dell'azienda. Le patologie e le relative terapie dovranno essere periodicamente documentate da specialisti appartenenti al Servizio sanitario nazionale. La richiesta di aspettativa deve essere presentata in forma scritta dal lavoratore almeno tre mesi prima della scadenza del periodo di conservazione del posto.

Nota a verbale

Per quanto riguarda la malattia intercorsa durante il periodo feriale, le parti si riservano un riesame della materia alla luce di evoluzioni della normativa in proposito.

Dichiarazione a verbale

Ai lavoratori affetti da nefropatie, che devono sottoporsi a trattamenti emodialitici, verrà riconosciuto il trattamento di malattia in ottemperanza alla circolare INPS n. 134368 del 28 gennaio 1981.

Art. 91 (Trattamento in caso di gravidanza o puerperio)

Ferme restando le disposizioni di legge sul trattamento delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio, l'azienda integrerà all'intermedia il trattamento corrisposto dall'Istituto assicuratore fino al raggiungimento della normale retribuzione per il periodo di astensione obbligatoria.

Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo. Pertanto, è in loro facoltà di assorbire fino a concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dal presente articolo.

Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza o puerperio intervenga malattia, si applicano le disposizioni di cui all'art. 90 della presente regolamentazione per gli intermedi a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempre che dette disposizioni risultino più favorevoli all'intermedia.

L'assenza per gravidanza e puerperio, nei limiti del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (trattamento fine rapporto, ferie, festività, tredicesima mensilità, ecc.).

Sono fatte salve misure integrative equivalenti già concordate ed in atto a livello territoriale che sostituiscono quanto previsto nel presente articolo.

Art. 92 (Elementi e computo della retribuzione)

La retribuzione del lavoratore è costituita dai seguenti elementi:

- a) stipendio (minimo contrattuale - aumenti periodici di anzianità - eventuali aumenti di merito - eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale);
- b) indennità di contingenza;
- c) eventuali indennità continuative e di ammontare determinato;
- d) tredicesima mensilità.

Il lavoratore può anche essere remunerato, in tutto o in parte, con provvigioni, con partecipazioni agli utili nonché premi di produzione, ed in tali casi gli sarà garantito, come media annuale, il minimo di retribuzione in vigore nella località ove avviene la prestazione del lavoro a seconda del merito e dell'età del lavoratore, nonché della categoria di appartenenza dello stesso. In questi casi la retribuzione da corrisondersi mensilmente al lavoratore non potrà essere comunque inferiore all'importo del complesso degli elementi retributivi di cui ai punti a), b) e c) del 1° comma del presente articolo.

Per trattamento retributivo complessivo mensile si intende la dodicesima parte dell'ammontare globale degli elementi retributivi di cui ai precedenti commi del presente articolo corrisposti di fatto o comunque spettanti al lavoratore nel corso dell'anno.

Per retribuzione mensile si intende il complesso degli elementi costitutivi della retribuzione di cui ai punti a), b) e c) del 1° comma del presente articolo.

Per determinare la quota oraria della retribuzione mensile si divide la retribuzione stessa per 174 (centosettantaquattro).

Art. 93 (Doveri del lavoratore)

~~Il lavoratore deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti alla esplicazione delle mansioni affidategli e in particolare:~~

- ~~1) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;~~
- ~~2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le istruzioni impartite dai superiori;~~
- ~~3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto di lavoro, delle notizie attinte durante il servizio; l'imprenditore, a sua volta, non potrà, con speciali convenzioni, restringere l'ulteriore attività professionale del suo lavoratore dopo cessato il rapporto contrattuale al di là dei limiti segnati nel precedente comma e dall'art. 2125 del codice civile;~~
- ~~4) avere cura dei locali, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.~~

Art. 94 (Provvedimenti disciplinari)

Ferma restando l'applicazione della procedura di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nei casi dalla medesima previsti, le mancanze del lavoratore potranno essere sanzionate a seconda della loro gravità con:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 5 giorni;
- e) licenziamento con preavviso e con trattamento fine rapporto;
- f) licenziamento senza preavviso e con trattamento fine rapporto.

La sospensione di cui alla lett. d) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lett. a), b) e c) (ad esempio: non si presenti al lavoro come previsto dall'art. 93 della presente regolamentazione per gli intermedi o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo; ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto o senza giustificato motivo; esegua con negligenza il lavoro affidatogli, ecc.).

Nel provvedimento di cui alla lett. e) incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro, che pur essendo di maggiore rilievo di quelle contemplate nei punti a), b), c) e d), non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lett. f).

Nel provvedimento di cui alla lett. f) incorre il lavoratore che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termini di legge.

I provvedimenti di cui sopra sono inoltre indipendenti dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso il lavoratore.

Procedura di contestazione

Fermo restando quanto previsto dall'art. 7 della legge n. 300/1970, nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore e senza averlo sentito a sua difesa.

La contestazione degli addebiti con la specificazione del fatto costitutivo della infrazione sarà fatta mediante comunicazione scritta, nella quale sarà indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni.

Tale termine non potrà essere, in nessun caso, inferiore a cinque giorni lavorativi.

La contestazione deve essere effettuata tempestivamente una volta che l'azienda abbia acquisito conoscenza della infrazione e delle relative circostanze.

Il lavoratore potrà farsi assistere dall'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un componente la R.S.U./R.S.A. (art. 4 del presente c.c.n.l.).

L'eventuale provvedimento disciplinare dovrà essere comminato al lavoratore entro 10 giorni lavorativi dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni. Inoltre, dovranno essere specificati i motivi del provvedimento.

Per i provvedimenti disciplinari diversi dal licenziamento, il lavoratore può promuovere nei 20 giorni successivi, anche per mezzo dell'Organizzazione sindacale cui conferisce mandato, la costituzione tramite la Direzione territoriale del lavoro, di un Collegio di conciliazione ed arbitrato. Di seguito, la sanzione disciplinare resta sospesa, fino alla pronuncia del Collegio.

Trascorsi gli anzidetti periodi previsti al 2° e 5° comma della procedura di contestazione senza che sia stato mandato ad effetto alcun provvedimento, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intendono accolte.

Fermo restando l'espletamento della procedura di contestazione di cui sopra, il rapporto di lavoro, nei casi che comportino il licenziamento senza preavviso per giusta causa, potrà essere sospeso cautelativamente con effetto immediato.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari trascorsi due anni dalla loro applicazione.

Art. 95 (Preavviso di licenziamento e dimissioni)

Il rapporto di lavoro a tempo determinato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della categoria cui appartiene il lavoratore:

<i>Anni di servizio</i>	<i>Categoria AC2</i>	<i>Categoria AC1</i>
Fino a 2 anni	1/2 mese	1/2 mese
Oltre i 2 anni e fino a 5 anni compiuti	1 mese e 1/2	1 mese
Oltre i 5 anni e fino a 15 anni compiuti	2 mesi	1 mese e 1/2
Oltre i 15 anni compiuti	2 mesi e 1/2	2 mesi

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della normale retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Durante il compimento del periodo di preavviso in caso di licenziamento, l'azienda concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione: la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dalla Direzione in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento, quanto le dimissioni, saranno normalmente comunicate per iscritto.

Art. 96 (Trattamento fine rapporto di lavoro)

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda, ai sensi dell'articolo 29 maggio 1982, n. 297, corrisponderà il trattamento di fine rapporto secondo i criteri stabiliti dalla stessa legge.

La quota annua, ottenuta dividendo per 13,5 gli elementi retributivi specificati nell'art. 48 della Regolamentazione comune ad operai, intermedi, impiegati, quadri del presente c.c.n.l. corrisposti nell'anno al lavoratore, sarà computata sulla base dei trentesimi indicati nella seguente tabella:

- a) per l'anzianità maturata successivamente all'attribuzione della qualifica di appartenente alla categoria degli intermedi, e in ogni caso non prima del 1° gennaio 1945, una indennità nella misura di 20/30 della retribuzione mensile per ciascuno degli anni di anzianità di servizio;
- b) per anzianità maturata successivamente al 1° gennaio 1966, una indennità nella misura di 25/30 della retribuzione mensile per ciascuno degli anni di anzianità di servizio prestati successivamente a tale data;
- c) per anzianità maturata successivamente al 1° settembre 1973, una indennità nella misura di 30/30 della retribuzione mensile per ciascuno degli anni di anzianità di servizio prestati successivamente a tale data.

La liquidazione dell'indennità maturata fino al 31 maggio 1982 verrà fatta in base alla retribuzione in corso a tale data. Se il lavoratore è remunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione, partecipazione agli utili, questi saranno commisurati fino al 31 maggio 1991 sulla media dell'ultimo anno o, se il lavoratore non abbia compiuto un anno di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi; la frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata mese intero.

La liquidazione del trattamento fine rapporto avverrà in base alle vigenti norme di legge. Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione oltre le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, anche la tredicesima mensilità e tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

Parte quinta

REGOLAMENTAZIONE PER GLI IMPIEGATI

Art. 97 (Periodo di prova)

L'assunzione può avvenire con un periodo massimo di prova non superiore a sei mesi di effettiva prestazione per i lavoratori appartenenti alle categorie AD1, AD2, e a tre mesi di effettiva prestazione per quelli delle altre categorie.

Il periodo di prova è ridotto rispettivamente a tre mesi e a due mesi per i seguenti impiegati:

- a) per gli amministrativi che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende;
- b) per i tecnici che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende che esercitano la stessa attività.

L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 14 della Parte comune del presente c.c.n.l. e non è ammessa né la protrazione, né la rinnovazione.

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto d'impiego può aver luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso o della relativa indennità sostitutiva.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione dell'impiegato diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà dal giorno dell'assunzione stessa.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti gli obblighi e i diritti previsti dalla presente regolamentazione, salvo che non sia diversamente disposto.

Per quanto concerne il compenso afferente al periodo di prova interrotto o non seguito da conferma, l'azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato qualora la risoluzione sia avvenuta per dimissioni o qualora essa sia avvenuta per licenziamento durante i primi due mesi nel caso dell'impiegato di categoria AD2 e AD1 o durante il primo mese nel caso dell'impiegato di categoria AC3, AC4 e AS2, AE3 e AE2. In tutti gli altri casi l'azienda è tenuta a corrispondere la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che il licenziamento o le dimissioni avvengano entro la prima o entro la seconda quindicina del mese stesso.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio non sul lavoro e di malattia professionale o di infortunio sul lavoro, l'impiegato sarà ammesso a completare il periodo di prova qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 40 giorni dall'inizio dell'assenza.

Art. 98 (Modifica di mansioni)

In relazione alle esigenze aziendali, l'impiegato può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purché ciò non comporti alcun peggioramento economico né alcun mutamento sostanziale della sua posizione morale nei riguardi della azienda.

Trascorso un periodo di tre mesi nel disimpegno di mansioni della categoria superiore, l'impiegato passerà senz'altro a tutti gli effetti alla categoria superiore.

Agli effetti di tale passaggio, il disimpegno delle mansioni della categoria superiore può essere effettuato anche non continuativamente purché la somma dei singoli periodi corrispondenti ai termini predetti sia compresa in un massimo di 12 mesi per il passaggio alla categoria AD2 e AD1 e di 8 mesi per il passaggio alle altre categorie.

L'esplicazione delle mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro impiegato assente con diritto alla conservazione del posto, non dà luogo al passaggio di categoria salvo il caso della mancata riammissione dell'impiegato sostituito nelle sue precedenti mansioni.

All'impiegato comunque destinato a compiere mansioni inerenti alla categoria superiore a quella di appartenenza, deve essere corrisposto un compenso d'importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione base (minimo tabellare più contingenza) della sua categoria e quella della categoria superiore.

Art. 99 (Passaggio dalla qualifica di operaio a quella di impiegato)

In caso di passaggio dell'operaio alla categoria impiegatizia nella stessa azienda, decorrerà nuovamente l'anzianità ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità.

Agli effetti del preavviso di dimissioni l'anzianità di servizio maturata come operaio sarà computata per il 50%.

Art. 100 (Passaggio dalla qualifica di intermedio alla qualifica impiegatizia)

In caso di passaggio dell'intermedio alla categoria impiegatizia nella stessa azienda, decorrerà nuovamente l'anzianità ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità.

Agli effetti del preavviso di dimissioni, l'anzianità per il servizio prestato nella categoria degli intermedi verrà computata per il 50%.

Art. 101 (Sospensioni di lavoro)

Le sospensioni di lavoro, i permessi, le assenze per malattia e infortunio - nei limiti previsti dai rispettivi articoli - non interrompono l'anzianità di servizio agli effetti e nei limiti del presente contratto.

Durante gli interventi di integrazione salariale a zero ore settimanali od a orario ridotto e del contratto di solidarietà, i lavoratori non matureranno gli istituti contrattuali e di legge per le ore di intervento attuate relativamente a quanto di competenza dell'azienda e fermo restando quanto di competenza dell'INPS.

Matureranno, invece, i detti istituti in relazione alle ore di lavoro eventualmente effettuate.

Per il trattamento di fine rapporto troverà applicazione quanto previsto dalle norme di legge vigenti.

Art. 102 (Trasferimenti)

All'impiegato che si sia trasferito per ordine dell'azienda da uno stabilimento all'altro della stessa ditta o sito in diversa località, sempreché tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo, previamente concordato con l'azienda, della spesa per i mezzi di trasporto per sé e familiari e per trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.).

Inoltre, quale indennità di trasferimento gli verrà corrisposta, se capo famiglia, una somma pari ad una mensilità di normale retribuzione, se senza congiunti a carico, una somma pari a mezza mensilità di normale retribuzione.

Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione dell'impiegato nella nuova residenza l'alloggio in condizioni di abitabilità, dette indennità saranno ridotte alla metà.

Qualora in relazione al trasferimento l'impiegato, per effetto dell'anticipata risoluzione del contratto di fitto, sempreché questo sia denunciato all'atto della comunicazione del trasferimento stesso, o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ecc.), debba corrispondere indennizzi, questi resteranno a carico dell'azienda.

All'impiegato che chieda il trasferimento per sue necessità non competono le indennità di cui sopra.

Art. 103 (Trasferte)

All'impiegato in missione per esigenze di servizio, l'azienda corrisponderà, oltre alla normale retribuzione mensile:

a) rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto impiegati;

b) rimborso delle spese di vitto e alloggio, nei limiti della normalità, quando la durata della missione obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese; rimborso delle altre eventuali spese sostenute per l'espletamento della missione, sempreché siano autorizzate e comprovate. L'azienda, nel caso in cui non abbia già provveduto a

farsi carico delle spese, anticiperà al lavoratore una somma congrua per il sostenimento delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio, salvo conguaglio con le spese effettivamente sostenute e documentate al rientro della trasferta;

c) una indennità di trasferta pari al 30% della normale retribuzione giornaliera.

L'indennità di cui al punto c) non sarà dovuta nel caso che l'assenza dalla sede per missione non superi le 24 ore.

Quando la missione abbia una durata superiore alle 24 ore, tale indennità verrà corrisposta per tutta la durata della missione stessa.

Qualora la missione abbia durata inferiore alle 24 ore, per le ore di viaggio effettivamente compiute dall'impiegato per recarsi sul luogo di lavoro (detratto il tempo che sarebbe stato necessario per accedere allo stabilimento), verrà riconosciuta un'indennità pari al 50% della retribuzione base (minimo tabellare più contingenza più eventuale terzo elemento). Analogo trattamento sarà riservato all'impiegato per il tempo impiegato nel viaggio di ritorno alla sua abitazione.

Nel caso in cui l'impiegato venga inviato in missione fuori sede, per incarichi che richiedano la sua permanenza con pernottamento fuori della normale residenza per periodi superiori ad un mese, l'indennità di cui alla lett. c) dopo il primo mese verrà corrisposta nella misura del 20%.

L'indennità di cui alla lett. c) non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro e non si cumulerà con eventuali trattamenti aziendali o individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi all'impiegato la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Nel caso che la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria e prevalente del lavoratore, l'eventuale indennità di missione potrà essere concordata direttamente con l'azienda.

Nota a verbale per impiegati trasfertisti

Tenuto conto della varietà delle situazioni in atto, i trattamenti economici previsti dal presente articolo non sono da considerarsi aggiuntivi a trattamenti già in essere a livello aziendale e/o individuale; pertanto, gli stessi verranno assorbiti fino a concorrenza da quanto già previsto a livello aziendale e/o individuale, fatte salve le condizioni di miglior favore.

Per impiegati trasfertisti si intendono coloro che normalmente o per lunghi periodi dell'anno sono adibiti a compiere la loro opera fuori dallo stabilimento.

Art. 104 (Alloggio)

Qualora nella località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggi né adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati e il perimetro del più vicino centro disti oltre 5 km, l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà un adeguato indennizzo.

Art. 105 (Servizio militare)

~~(Servizio militare)~~

~~La chiamata di leva o il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.~~

~~L'impiegato chiamato alle armi per servizio di leva o richiamato alle armi ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare.~~

~~Il periodo di tempo trascorso sotto le armi sarà computato come anzianità di servizio sempreché l'impiegato chiamato alle armi presti almeno 6 mesi di servizio dopo il rientro nell'azienda senza dimettersi.~~

~~Se l'impiegato chiamato o richiamato alle armi risolve il rapporto di lavoro, ha diritto a tutte le indennità competenti a norma delle disposizioni vigenti all'atto della chiamata, ma in tal caso non ricorre l'obbligo del preavviso, né il diritto alla relativa indennità sostitutiva.~~

~~Sia per quanto riguarda il richiamo alle armi, sia per la chiamata per adempiere agli obblighi di leva, le norme stabilite col presente articolo si intendono integrate con quelle previste dalle leggi vigenti in materia.~~

~~In particolare per il trattamento in caso di richiamo alle armi vale quanto disposto dall'art. 1 della legge 10 giugno 1940, n. 653.~~

Art. 106 (Trattamento in caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale)

Agli impiegati, soggetti all'Assicurazione obbligatoria INAIL, vengono estese le disposizioni previste sia per la conservazione del posto sia per il trattamento economico, dalla vigente normativa contrattuale per gli operai, di cui all'art. 69 della relativa regolamentazione.

Art. 107 (Trattamento in caso di malattia o infortunio non sul lavoro)

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore deve avvertire l'azienda entro quattro ore dall'inizio dell'orario di lavoro, nel primo giorno di assenza e inviare all'azienda stessa entro due giorni dall'inizio dell'assenza, il certificato medico attestante la malattia. In mancanza di una delle suddette comunicazioni, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

Entro i due giorni successivi dall'inizio della malattia, il lavoratore è tenuto a comunicare all'azienda a mezzo telefax, e-mail o sms, il numero di protocollo identificativo del certificato elettronico di malattia. Ai sensi della vigente normativa, nelle ipotesi residuali di rilascio del certificato di malattia in forma cartacea, il lavoratore è tenuto entro i due giorni successivi dall'inizio dell'assenza ad inviare al datore il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non sul lavoro.

In mancanza di una delle suddette comunicazioni, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

L'azienda ha la facoltà di far controllare la malattia del lavoratore in conformità alle disposizioni della legge 20 maggio 1970, n. 300.

In caso di interruzione di servizio, dovuta a malattia o ad infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto, nel periodo di 30 mesi consecutivi, per un massimo di 13 mesi.

Ove il lavoratore si ammali più volte nel corso di 30 mesi consecutivi, i relativi periodi di assenza sono cumulati agli effetti del raggiungimento dei termini massimi di conservazione del posto sopra previsti.

Nell'ambito del periodo complessivo di conservazione del posto di lavoro, il lavoratore non in prova ha inoltre diritto, complessivamente, all'intera normale retribuzione per i primi sei mesi; la metà della normale retribuzione per i sette mesi successivi.

Ove il lavoratore 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 per cento ed a quello del 50 per cento. Pertanto, nel suddetto periodo di 30 mesi il lavoratore potrà al massimo percepire quanto sopra indicato.

La malattia e l'infortunio non sul lavoro con ricovero ospedaliero interrompono il decorso delle ferie a condizione che il datore di lavoro sia messo in grado di effettuare tempestivamente i controlli consentiti dalla legge, fermo restando l'obbligo per il lavoratore di effettuare le comunicazioni previste nel presente articolo.

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

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva di preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento fine rapporto.

Qualora l'assenza del lavoratore superi il periodo di conservazione del posto senza che l'azienda proceda al licenziamento, il rapporto si intenderà sospeso ad ogni effetto, fino a che l'azienda procederà al licenziamento.

Nei trenta giorni di calendario precedenti la data di superamento del periodo di conservazione del posto, il lavoratore potrà chiedere un periodo di aspettativa non retribuita non superiore a tre mesi continuativi che

dovrà essere documentato con idonea certificazione medica secondo le stesse modalità previste nel presente articolo per l'assenza dovuta a malattia.

Per l'assistenza e il trattamento in caso di malattia, valgono le norme regolanti la materia.

L'assenza per malattia, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione della anzianità di servizio a tutti gli effetti (trattamento di fine rapporto, dimissioni, ferie, tredicesima mensilità, ecc.).

C) Conservazione del posto: terapie salvavita

In caso di assenze determinate da patologie gravi accertate, quali le patologie tumorali e leucemiche, che richiedono terapie salvavita, il lavoratore ha diritto di poter fruire di una aspettativa per un periodo massimo di 365 giorni di calendario, senza oneri diretti e indiretti a carico dell'azienda. Le patologie e le relative terapie dovranno essere periodicamente documentate da specialisti appartenenti al Servizio Sanitario nazionale. La richiesta di aspettativa deve essere presentata in forma scritta dal lavoratore almeno tre mesi prima della scadenza del periodo di conservazione del posto.

In caso di assenza per Tbc si applicherà la normativa prevista dalle leggi vigenti.

In caso di malattia coincidente con interventi di integrazione salariale a zero ore settimanali od a orario ridotto nonché del contratto di solidarietà, al lavoratore spetterà un trattamento economico complessivo netto, comprensivo di quanto a carico dell'INPS, pari a quello che avrebbe percepito se non si fosse ammalato durante i suddetti interventi.

Ai lavoratori assunti con contratto di inserimento in base all'accordo interconfederale stipulato tra CONFAPI e CGIL, CISL, UIL in data 11 febbraio 2004, si applicherà la normativa di cui alla Parte ottava.

Nota a verbale

Per quanto riguarda la malattia intercorsa durante il periodo feriale, le parti si riservano un riesame della materia alla luce di evoluzioni della normativa in proposito.

Dichiarazione a verbale

Ai lavoratori affetti da nefropatie, che devono sottoporsi a trattamenti emodialitici, verrà riconosciuto il trattamento di malattia in ottemperanza alla circolare INPS n. 134368 del 28 gennaio 1981.

Art. 108 (Trattamento in caso di gravidanza o puerperio)

Ferme restando le disposizioni di legge sul trattamento delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio, l'azienda integrerà all'impiegata il trattamento corrisposto dall'Istituto assicuratore fino al raggiungimento della normale retribuzione per il periodo di astensione obbligatoria.

Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo. Pertanto, è in loro facoltà di assorbire fino a concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dal presente articolo.

Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza o puerperio intervenga malattia, si applicano le disposizioni di cui all'art. 107 della presente regolamentazione per gli impiegati a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempre che dette disposizioni risultino più favorevoli all'impiegata.

L'assenza per gravidanza e puerperio, nei limiti del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (trattamento fine rapporto, ferie, festività, tredicesima mensilità, ecc.).

Art. 109 (Elementi e computo della retribuzione)

La retribuzione dell'impiegato è costituita dai seguenti elementi:

- a) stipendio (minimo contrattuale - aumenti periodici di anzianità - eventuali aumenti di merito - eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale);
- b) indennità di contingenza;

- c) eventuali indennità continuative e di ammontare determinato;
- d) tredicesima mensilità.

L'impiegato può anche essere remunerato, in tutto o in parte, con provvigioni, con partecipazioni agli utili, nonché con premi di produzione ed in tali casi gli sarà garantito, come media annuale, il minimo di retribuzione in vigore nella località ove avviene la prestazione del lavoro a seconda del merito e dell'età dell'impiegato, nonché del grado e della categoria di appartenenza dello stesso. In questi casi la retribuzione da corrispondergli mensilmente all'impiegato non potrà essere comunque inferiore all'importo del complesso degli elementi retributivi di cui ai punti a), b) e c) del 1° comma del presente articolo. Per trattamento retributivo complessivo mensile si intende la dodicesima parte dell'ammontare globale degli elementi retributivi di cui ai precedenti commi del presente articolo corrisposti di fatto o comunque spettanti all'impiegato nel corso dell'anno.

Per retribuzione mensile si intende il complesso degli elementi costitutivi della retribuzione di cui ai punti a), b) e c) del 1° comma del presente articolo.

Per determinare la quota oraria dello stipendio mensile di cui ai punti si divide lo stipendio stesso per 174 (centosettantaquattro).

Art. 110 (Indennità maneggio denaro - Cauzione)

L'impiegato la cui mansione prevalente consista nel maneggio di denaro per riscossione e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto ad una particolare indennità mensile pari al 6% del minimo contrattuale di stipendio mensile della indennità di contingenza e della categoria di appartenenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione, dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 111 (Doveri dell'impiegato)

~~(Doveri dell'impiegato)~~

~~L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti l'espletto delle mansioni affidategli e, in particolare:~~

- ~~1) rispettare l'orario di ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;~~
- ~~2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le norme del presente contratto, nonché le disposizioni impartite dai superiori;~~
- ~~3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto d'impiego, delle notizie attinte durante il servizio; l'imprenditore, a sua volta, non potrà con speciale convenzione restringere l'ulteriore attività professionale del suo impiegato, al di là dei limiti segnati nel precedente comma;~~
- ~~4) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.~~

Art. 112 (Provvedimenti disciplinari)

Ferma restando l'applicabilità della procedura di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nei casi dalla medesima previsti le mancanze dell'impiegato potranno essere sanzionate a seconda della loro gravità, con:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 5 giorni;
- e) licenziamento con preavviso;

f) licenziamento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto.

La sospensione di cui alla lett. d) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lett. a), b) e c) (ad esempio: non si presenti al lavoro come previsto dall'art. 39, Parte comune del presente c.c.n.l. o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo; ritardi l'inizio del lavoro e lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto e senza giustificato motivo; esegua con negligenza il lavoro affidatogli, ecc.).

Nel provvedimento di cui alla lett. e) incorre l'impiegato che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro, che pur essendo di maggiore rilievo di quelle contemplate nei punti a), b), c) e d), non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lett. f).

Nel provvedimento di cui alla lett. f) incorre l'impiegato che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscano delitto a termine di legge.

I provvedimenti di cui sopra sono inoltre indipendenti dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Procedura di contestazione

Fermo restando quanto previsto dall'art. 7 della legge n. 300/1970 nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore e senza averlo sentito a sua difesa.

La contestazione degli addebiti con la specificazione del fatto costitutivo della infrazione sarà fatto mediante comunicazione scritta, nella quale sarà indicato il termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni.

Tale termine non potrà essere, in nessun caso, inferiore a cinque giorni lavorativi.

La contestazione deve essere effettuata tempestivamente una volta che l'azienda abbia acquisito conoscenza della infrazione e delle relative circostanze.

Il lavoratore potrà farsi assistere dall'Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un componente la R.S.U./R.S.A. (art. 4 del presente c.c.n.l.).

L'eventuale provvedimento disciplinare dovrà essere comminato al lavoratore entro 10 giorni lavorativi dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni. Inoltre, dovranno essere specificati i motivi del provvedimento.

Per i provvedimenti disciplinari diversi dal licenziamento, il lavoratore può promuovere nei 20 giorni successivi, anche per mezzo dell'Organizzazione sindacale cui conferisce mandato, la costituzione tramite la Direzione territoriale del lavoro, di un Collegio di conciliazione ed arbitrato. Di seguito, la sanzione disciplinare resta sospesa, fino alla pronuncia del Collegio.

Trascorsi gli anzidetti periodi previsti al 2° e 5° comma della procedura di contestazione senza che sia stato mandato ad effetto alcun provvedimento, le giustificazioni addotte dal lavoratore si intendono accolte.

Fermo restando l'espletamento della procedura di contestazione di cui sopra, il rapporto di lavoro, nei casi che comportino il licenziamento senza preavviso per giusta causa, potrà essere sospeso cautelativamente con effetto immediato.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari trascorsi due anni dalla loro applicazione.

Art. 113 (Preavviso di licenziamento e di dimissioni)

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della categoria di appartenenza:

<i>Anni di servizio</i>	<i>Categoria AD2 - AD1</i>	<i>Categoria AC4 - AC3 - AS2</i>	<i>Categoria AE3 - AE2</i>
-------------------------	--------------------------------	--------------------------------------	--------------------------------

Fino a 5 anni	2 mesi	1 mese e 1/2	1 mese
Oltre i 5 e fino a 15 anni compiuti	3 mesi	2 mesi	1 mese e 1/2
Oltre i 15 anni compiuti	4 mesi	2 mesi e 1/2	2 mesi

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della normale retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Durante il compimento del periodo di preavviso in caso di licenziamento l'azienda concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di una nuova occupazione: la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dalla Direzione in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

Art. 114 (Trattamento di fine rapporto)

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda, ai sensi della legge 29 maggio 1982, n. 297, corrisponderà il trattamento di fine rapporto secondo i criteri stabiliti dalla legge stessa.

La quota annua, ottenuta dividendo per 13,5 gli elementi retributivi specificati nell'art. 34, Parte seconda - Regolamentazione comune, corrisposti nell'anno al lavoratore, sarà computata sulla base di 30/30esimi.

Art. 115 (Indennità in caso di invalidità permanente)

In caso di morte o di risoluzione del rapporto in dipendenza di sopraggiunta invalidità permanente, per gli impiegati che non abbiano raggiunto il 10° anno di servizio si applicano le disposizioni del D.L. 1° agosto 1945, n. 708 (riguardante il Fondo per l'indennità agli impiegati presso l'INA) ed eventuali successive modificazioni ed integrazioni.

Art. 116 (Previdenza)

Agli effetti della previdenza le aziende si atterranno alle norme di cui all'art. 25 del contratto collettivo nazionale 5 agosto 1937, per gli impiegati dell'industria, e del contratto collettivo 31 luglio 1938 (regolamento di previdenza per gli impiegati dell'industria), nonché a quelle eventuali ulteriori modificazioni attuate o da attuarsi mediante accordi collettivi interconfederali o disposizioni di legge.

Art. 117 (Norme generali e speciali)

Per quanto non disposto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di impiego privato.

Oltre al presente contratto collettivo di lavoro l'impiegato deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione dell'azienda, purché non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti agli impiegati dal presente contratto e che pertanto rientrino nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme in ogni caso saranno portate a conoscenza dell'impiegato.

Parte sesta

REGOLAMENTAZIONE PER I QUADRI

Art. 118 (Nozione della categoria dei quadri)

Appartengono alla presente categoria i lavoratori che, appartenenti all'area direttiva, sono in possesso delle caratteristiche professionali indicate nella declaratoria AD3.

Art. 119 (Periodo di prova)

L'assunzione del quadro può avvenire con un periodo di prova non superiore a 6 mesi di effettiva prestazione.

L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 14 della regolamentazione comune ad operai, intermedi, impiegati, quadri del presente c.c.n.l. e non ne è ammessa né la protrazione né la rinnovazione.

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto d'impiego può aver luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso né relativa indennità sostitutiva.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione del quadro diviene definitiva e l'anzianità di servizio decorrerà dal giorno dell'assunzione stessa.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti gli obblighi e i diritti previsti dalla presente regolamentazione. Per quanto concerne il compenso afferente al periodo di prova interrotto o non seguito da conferma, l'azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato qualora la risoluzione sia avvenuta per dimissioni o qualora essa sia avvenuta per licenziamento durante i primi due mesi. In tutti gli altri casi l'azienda è tenuta a corrispondere la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che il licenziamento o le dimissioni avvengano entro la prima o entro la seconda quindicina del mese stesso.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio non sul lavoro e di malattia professionale o di infortunio sul lavoro, il quadro sarà ammesso a completare il periodo di prova qualora sia in grado di riprendere il servizio entro quaranta giorni dall'inizio dell'assenza.

Art. 120 (Inquadramento professionale del quadro)

La categoria dei quadri è denominata AD3 nella classificazione di cui all'art. 18 (Classificazione) della regolamentazione comune ad operai, intermedi, impiegati, quadri.

Art. 121 (Passaggio dalla qualifica di operaio a quella di quadro)

In caso di passaggio dell'operaio alla categoria di quadro nella stessa azienda, decorrerà nuovamente l'anzianità ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità.

Agli effetti del preavviso di dimissioni l'anzianità di servizio maturata come operaio sarà computata per il 50%.

Art. 122 (Passaggio dalla qualifica di intermedio a quella di quadro)

In caso di passaggio dell'intermedio alla categoria di quadro nella stessa azienda, decorrerà nuovamente l'anzianità ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità.

Agli effetti del preavviso di dimissioni, l'anzianità per il servizio prestato nella categoria di intermedio verrà computata per il 50%.

Art. 123 (Passaggio dalla qualifica di impiegato alla qualifica di quadro)

In caso di passaggio dell'impiegato alla categoria di quadro nella stessa azienda, decorrerà nuovamente l'anzianità ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità.

Agli effetti del preavviso di dimissioni, l'anzianità per il servizio prestato nella categoria impiegatizia verrà computata per il 50%.

Art. 124 (Preavviso di licenziamento e dimissioni)

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità:

<i>Anni di servizio</i>	<i>Preavviso</i>
Fino a 5 anni	3 mesi
Oltre i 5 e fino a 10 anni	4 mesi
Oltre i 10 anni	5 mesi

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della normale retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Durante il compimento del periodo di preavviso in caso di licenziamento l'azienda concederà al quadro dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la retribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dalla Direzione in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

Art. 125 (Obbligo assicurativo)

In applicazione dell'articolo n. 190 del 13 maggio 1985 le aziende stipuleranno, a favore dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri, una polizza assicurativa che preveda una copertura contro il rischio della responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali con esclusione del caso di colpa grave o di dolo.

Art. 126 (Norma di coordinamento)

Salvo quanto previsto nella presente Parte sesta troveranno applicazione per i lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri le norme contrattuali e di legge previste per gli impiegati.

Parte settima

APPRENDISTATO

Art. 127 (Norme generali)

Art. 128 (Periodo di prova)

Art. 129 (Durata dell'apprendistato)

Art. 130 (Retribuzione)

Art. 131 (Ferie)

Art. 132 (Tredicesima mensilità)

Art. 133 (Orario di lavoro)

Art. 134 (Attività formativa)

Art. 135 (Tirocinio presso diverse aziende)

Art. 136 (Trattamento in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro)

Art. 137 (Trattamento in caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale)

Art. 138 (Assenze)

Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica e apprendistato di alta formazione e ricerca

Sono regolamentati dagli artt. 41-42-43 e 45 del D.Lgs. n. 81/2015 ed dall'accordo interconfederale tra CONFAPI/CGIL-CISL-UIL del 22 dicembre 2016, che qui si intende espressamente richiamato e a cui integralmente si rimanda ed inserito in allegato al presente c.c.n.l. UNITAL-CONFAPI.

Apprendistato professionalizzante

Art. 139 (Norme generali)

Per la disciplina dell'apprendistato professionalizzante si fa riferimento alle norme di legge in vigore, in particolare all'art. 44, D.Lgs. n. 81/2015 ed alle norme del vigente c.c.n.l. che integra la normativa di legge per quanto di propria competenza.

Art. 140 (Campo di applicazione)

Art. 141 (Esclusioni)

Art. 142 (Periodo di prova)

Art. 143 (Apprendistato professionalizzante)

L'apprendistato professionalizzante è un contratto di lavoro a tempo indeterminato, finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani, e al conseguimento di una qualifica professionale a fini contrattuali.

I lavoratori con contratto di apprendistato sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti dalla legge e dal presente contratto collettivo per l'applicazione di particolari normative ed istituti. Possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante, per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico-professionali, i soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni ad eccezione dei soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi della ~~L. 28 marzo 2003, n. 53~~, D.Lgs. n. 226/2005 per i quali il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

Il contratto di apprendistato professionalizzante è disciplinato in base ai seguenti principi:

a) è stipulato in forma scritta ai fini della prova. Il contratto di apprendistato contiene: la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale od extra-aziendale, la durata del periodo di apprendistato, ~~l'indicazione della prestazione oggetto del contratto, del piano formativo individuale in forma sintetica, nonché dell'eventuale qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale od extra-aziendale;~~

b) apposizione di un eventuale periodo di prova, di durata non superiore a quanto previsto dal c.c.n.l. vigente per il livello corrispondente alle mansioni che l'apprendista è destinato a svolgere;

c) divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo;

d) le qualifiche conseguibili per i lavoratori operai, intermedi, impiegati e quadri sono quelle previste nelle categorie dalla AE2 alla AD3, con riferimento, per l'area direzionale, 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;

e) 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 per cento 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 la predetta 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.

Per le aziende che occupano inferiore a 10 unità la percentuale definita al comma che precede è ridotta al 30%;

f) possibilità per il datore di lavoro di recedere dal rapporto al termine del periodo di apprendistato, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118cod. civ. con preavviso decorrente dal medesimo termine;

g) possibilità di cumulare i periodi di apprendistato per la qualifica e diploma professionale e di alta formazione e ricerca, con quelli dell'apprendistato professionalizzante nel rispetto del limite massimo di durata previsto per l'apprendistato professionalizzante;

h) 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. Saranno inoltre computati, ai fini delle durate dell'apprendistato professionalizzante previste dal presente articolo, i periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, di alta formazione e ricerca inerenti alla mansione di cui al contratto di assunzione. A tal fine, nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro prima della scadenza del contratto, il datore di lavoro è tenuto a registrare l'esperienza di apprendistato nel libretto formativo del cittadino secondo quanto previsto all'art. 42, comma 5, lett. f), D.Lgs. n. 81/2015. Tale documentazione deve essere presentata dal lavoratore all'atto dell'assunzione, per ottenere il riconoscimento della riduzione della durata del contratto di apprendistato;

~~i) divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo oggettivo in attuazione di quanto regolamentato dall'art. 2, lettera I).~~

Durata del contratto, inquadramento e retribuzione

La durata minima del contratto è di 6 mesi, la durata massima del contratto è pari a 36 mesi, come previsto dall'art. 44, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015. Per i lavoratori in possesso di titolo di studio (diploma di istruzione secondaria superiore o terziaria) inerente alla professionalità da conseguire tale durata sarà ridotta di 10 mesi, ripartiti rispettivamente in:

- 3 mesi nel primo periodo;
- 3 mesi nel secondo periodo;
- 4 mesi nel terzo periodo.

Per gli apprendisti in possesso di laurea inerente alla professionalità da acquisire in tutte le fattispecie di inquadramento, la durata dell'apprendistato sarà di 24 mesi.

Le parti si riservano la possibilità di individuare i profili professionali equipollenti a quelli dell'artigianato per i quali la durata massima dell'apprendistato professionalizzante è fissata in cinque anni.

Art. 144 (Retribuzione)

Il livello di inquadramento di ingresso del lavoratore potrà essere inferiore di due livelli rispetto a quello di destinazione. La retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per il livello iniziale di inquadramento nel primo periodo. Nel secondo periodo, l'inquadramento sarà inferiore di un livello

rispetto a quello di destinazione e la retribuzione sarà corrispondente a quella minima contrattuale prevista per tale livello. Nel terzo periodo, fermo restando l'inquadramento come disciplinato al precedente comma, 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 oraria viene determinata sulla base del divisore 174.

<i>Durata complessiva</i> <i>Mesi</i>	<i>Primo periodo</i> <i>Mesi</i>	<i>Secondo periodo</i> <i>Mesi</i>	<i>Terzo periodo</i> <i>Mesi</i>
36	12	12	12
24	10	10	4

La durata del contratto di apprendistato è determinata nelle seguenti misure massime in relazione alle qualifiche da conseguire:

- 36 mesi per i lavoratori con inquadramento finale nelle categorie AD3-AD2-AD1-AC4-AC3-AC2-AC1-AS3-AS2-AS1-AE3;
- 24 mesi per i lavoratori con inquadramento finale in categoria AE2.

Gratifica natalizia

L'azienda corrisponderà all'apprendista, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità ragguagliata a 174 ore della retribuzione globale di fatto. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'apprendista ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della gratifica natalizia quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni viene considerata a questi effetti come mese intero.

Premio di risultato: E' demandata alle parti al livello aziendale la definizione dell'eventuale applicabilità agli apprendisti, parziale o totale, dei premi di risultato.

Formazione

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

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

Le parti in via esemplificativa individuano le seguenti tematiche collegate alla realtà aziendale/professionale: conoscenza dei servizi di settore e del contesto aziendale; conoscenza dell'organizzazione del lavoro in impresa e ruolo dell'apprendista nell'impresa; conoscenza ed applicazione delle basi tecniche e scientifiche della professionalità; conoscenza ed utilizzo delle misure di sicurezza individuale e di tutela ambientale; conoscenza delle innovazioni del prodotto, di processo e di contesto.

~~Ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. e),~~ Le parti si riservano di verificare la possibilità di finanziare i percorsi formativi aziendali degli apprendisti per il tramite dei Fondi paritetici interprofessionali.

Ore di formazione

La formazione professionalizzante sarà non inferiore a 80 ore medie annue comprensive della formazione teorica iniziale relativa al rischio specifico prevista dall'accordo Stato-regioni del 21 dicembre 2011, e potrà essere svolta anche on-the job e in affiancamento.

La formazione professionalizzante sarà integrata, laddove esistente, dall'offerta formativa pubblica, finalizzata all'acquisizione di competenze di base e trasversali, ai sensi di quanto previsto dal comma 3 dell'art. 44 del D.Lgs. n. 81/2015 per un monte ore complessivo non superiore alle centoventi ore per la durata del triennio. ~~4 del D.Lgs. n. 167/2011 e ss.m.i.~~

La formazione effettuata e la qualifica professionale ai fini contrattuali, eventualmente acquisita, saranno registrate nel libretto formativo del cittadino. ~~In attesa della piena operatività del libretto formativo del cittadino, e ai sensi dell'art. 2, comma 2, lett. b), D.L. n. 76/2013, convertito in L. n. 99/2013, in ottemperanza delle ultime indicazioni ministeriali,~~Le parti del contratto individuale provvedono all'attestazione dell'attività formativa utilizzando il modello standard definito dal c.c.n.l. ~~conforme agli standard minimi di cui al D.M. 10 ottobre 2005,~~ da depositarsi presso l'ENFEA ai fini dell'aggiornamento del libretto formativo del cittadino.

Tutor

~~Per l'attivazione del contratto di apprendistato è necessaria la presenza di un tutor/referente aziendale nominativamente indicato nel PFI, in possesso di adeguata professionalità ed esperienza asseverata dall'Ente bilaterale interconfederale ENFEA.~~

Il tutor/referente aziendale, gestisce l'accoglienza nel contesto lavorativo e favorisce l'inserimento e l'integrazione dell'apprendista in azienda, contribuisce alla definizione del PFI, verifica la progressione dell'apprendimento e attesta, ~~anche ai fini dell'art. 7, comma 1, del D.Lgs. n. 167/2011 e ss.m.i.~~ il percorso formativo compilando la scheda di rilevazione dell'attività formativa, allegata al presente contratto. Tale scheda sarà firmata anche dall'apprendista per presa visione.

Il tutor può essere lo stesso imprenditore.

Piano formativo individuale

~~Come disposto dall'art. 2, comma 2, lett. a), D.L. n. 76/2013, convertito in L. n. 99/2013.~~

Il PFI, da allegare al contratto di apprendistato professionalizzante, è obbligatorio esclusivamente in relazione alla formazione per l'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e specialistiche.

Le parti del contratto individuale di lavoro definiscono nel PFI, il cui schema è allegato al presente c.c.n.l., ~~e definito dall'A.I. del 20 aprile 2013~~ il percorso formativo del lavoratore in coerenza con gli standard professionali di riferimento relativi alla qualifica a fini contrattuali da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

Il PFI potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione dell'apprendista, dell'impresa e del tutor/referente aziendale. In questo caso il lavoratore potrà essere assistito dalle R.S.U. o dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori competenti per territorio. In caso di imprese multilocalizzate, la formazione avviene nel rispetto della disciplina della regione ove l'impresa ha la propria sede legale ~~(art. 2, comma 2, lett. e), D.L. n. 76/2013, conv. L. n. 99/2013).~~

Organismi paritetici

Il servizio inerente le iniziative per lo sviluppo dell'apprendistato - "Diritto alle prestazioni della bilateralità", previsto dall'accordo interconfederale del 23 luglio 2012 e dalla relativa intesa applicativa del 28 dicembre 2012, è gestito tramite l'ENFEA che è chiamato ad operare per la raccolta dei Piani formativi individuali e la validazione degli stessi rispetto alla coerenza con i modelli previsti dal c.c.n.l. nonché per la formazione sia dell'apprendista che del tutor aziendale.

Anzianità di servizio

Il periodo di apprendistato iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.

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

Preavviso

In caso di risoluzione del rapporto nel periodo di apprendistato sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva della categoria di appartenenza al momento della risoluzione, di cui agli articoli Parte operai e Parte impiegati del presente c.c.n.l.

Resta inteso nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 42, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015 che la decorrenza del periodo di preavviso coinciderà con la scadenza del contratto inizialmente pattuita e durante detto periodo continuerà a trovare applicazione la disciplina dell'apprendistato.

Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro

Per quanto riguarda il periodo di conservazione del posto e il trattamento economico per infortunio e malattia dell'apprendista non in prova, si applica quanto previsto dal vigente c.c.n.l. per operai, impiegati, intermedi e quadri con applicazione delle norme sulla previdenza e assistenza sociale obbligatoria in caso di malattia, invalidità e maternità.

Eventi sospensivi determinanti la sospensione del contratto di apprendistato

~~In relazione a quanto previsto dalla lettera g) dell'art. 42 del D.Lgs. n. 81/2015 alle previsioni di cui all'articolo 2, lettera h) del T.U. sull'apprendistato si prevede la possibilità di prolungare il periodo di apprendistato in caso di malattia, infortunio, maternità o altra causa di sospensione involontaria del lavoro, C.i.g. in deroga ovvero ricorso a sospensioni dal lavoro in conseguenza di uno stato di crisi aziendale, congedi per gravi motivi di cui all'articolo 42 del D.Lgs. n. 151/2001 nel caso in cui detta sospensione comporti un'assenza dal luogo di lavoro superiore a trenta giorni.~~

Art. 150 (Informazione)

~~Entro i primi tre mesi dell'anno, le aziende informeranno le Associazioni territoriali aderenti all'UNITAL sul numero degli apprendisti, assunti nel corso dell'anno precedente e sul numero di quelli che sono stati confermati a tempo indeterminato nello stesso periodo, divisi per categoria e qualifica.~~

~~Nei sei mesi successivi, si terrà un incontro tra UNITAL, FILLEA, FILCA e FENEAL territoriali, su richiesta di una di esse, per un esame dei dati aggregati e dell'uso del contratto di apprendistato nel territorio. Nel corso dell'incontro UNITAL informerà le Organizzazioni sindacali territoriali sul numero degli apprendisti, assunti nel corso dell'anno precedente e sul numero di quelli che sono stati confermati a tempo indeterminato nello stesso periodo divisi per categoria e qualifica, relativi al territorio.~~

Nota a verbale

Le limitazioni all'assunzione di nuovi apprendisti previste alla lett. e), è da applicarsi per le assunzioni effettuate dopo l'11 settembre 2013. Per le assunzioni effettuate precedentemente a tale data, valgono quelle di legge.

Art. 151 (Contratto di inserimento)

~~(Contratto di inserimento)~~

~~La disciplina del contratto di inserimento di seguito regolamentata, si applica alle sole aziende aderenti al sistema CONFAPI.~~

~~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 relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del decreto legislativo n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di dodici mesi.~~

~~Il contratto di inserimento verrà stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.~~

~~Nel contratto dovranno essere indicati:~~

~~- la durata che dovrà essere da un minimo di 9 (nove) mesi ad un massimo di 18 (mesi) con l'eccezione dei soggetti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, per i quali il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di 36 (trentasei) mesi;~~

~~- l'eventuale periodo di prova, determinato ai sensi dell'art. 58, Parte terza - regolamentazione per gli operai, art. 79, Parte quarta - regolamentazione per gli intermedi, art. 97, Parte quinta - regolamentazione per gli impiegati, art. 119, Parte sesta - regolamentazione per i quadri, del vigente c.c.n.l., con riferimento alla categoria di inquadramento alla fine del percorso di inserimento;~~

~~- l'orario di lavoro, sarà determinato in base al presente c.c.n.l., sia in caso di contratto a tempo pieno che in caso di contratto a tempo parziale.~~

L'azienda provvederà affinché ogni lavoratore riceva una formazione teorica di 16 ore e che sia sufficiente ed adeguata prioritariamente sulle nozioni di prevenzione antinfortunistica con riferimento al proprio posto di lavoro e alla propria mansione ed ai rischi elettivi ambientali.

Art. 152 (Trattamento in caso di malattia od infortunio non sul lavoro)

~~(Trattamento in caso di malattia od infortunio non sul lavoro)~~

~~Ai lavoratori con contratto di inserimento, verrà applicato il trattamento di malattia e/o infortunio non sul lavoro così come di seguito regolamentato:~~

~~A) Conservazione del posto~~

~~I lavoratori con contratto di inserimento non in prova, avranno diritto alla conservazione del posto per un massimo di 80 (ottanta) giorni di calendario. Ove il lavoratore si ammali più volte nel corso della durata del contratto, i relativi periodi di assenza sono cumulati agli effetti del raggiungimento del termine massimo degli 80 (ottanta) giorni. Superato il termine massimo di conservazione del posto risultante dalla norma precedente, qualora il lavoratore non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o dell'infortunio non sul lavoro o dei suoi postumi, l'azienda potrà risolvere il rapporto corrispondendo la liquidazione delle indennità relative, come in caso di licenziamento.~~

~~L'azienda, in caso di malattia o infortunio non sul lavoro, perdurando la stessa oltre gli ottanta giorni di calendario, potrà risolvere il rapporto di lavoro in qualsiasi momento.~~

~~Il lavoratore che al termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato assente ingiustificato.~~

~~B) Trattamento economico~~

~~Si applica per tutti i lavoratori, operai, impiegati e quadri, con contratto di inserimento, l'art. 70, Parte terza regolamentazione per gli operai "Trattamento in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro" del vigente c.e.n.l., nei limiti del periodo di conservazione del posto di cui alla precedente lett. A).~~

~~In applicazione dell'accordo interconfederale CONFAPI/CGIL-CISL-UIL 31 marzo 1995, l'azienda erogherà ai lavoratori, assunti con contratto di inserimento, per i primi tre giorni di assenza per malattia od infortunio non sul lavoro il 20% della retribuzione prevista.~~

Art. 153 (Inquadramento)

~~(Inquadramento)~~

~~I lavoratori verranno così inquadrati:~~

- ~~-lavoratori destinati per le mansioni svolte alla categoria AE2, inquadramento alla categoria AE1;~~
- ~~-lavoratori destinati per le mansioni svolte alla categoria AS1, inquadramento alla categoria AE1;~~
- ~~-lavoratori destinati per le mansioni svolte alla categoria AS3, AC3 e AC2 inquadramento alla categoria AS1 e AS2;~~
- ~~-lavoratori destinati per le mansioni svolte alla categoria AD2, inquadramento alla categoria AS1 e AS2;~~
- ~~-lavoratori destinati per le mansioni svolte alla categoria AD3, inquadramento alla categoria AS3, AC2 e AC3.~~

Art. 154 (Trasformazione)

~~(Trasformazione)~~

~~Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento 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 o istituti di carattere economico ad esso assimilati e della mobilità professionale disciplinata dalle clausole contrattuali che prevedano progressioni automatiche di carriera. Per tutto quanto sopra non disciplinato si rinvia alle norme del presente c.e.n.l., all'accordo interconfederale CONFAPI-CGIL-CISL-UIL dell'11 febbraio 2004 ed alla legge.~~

Parte nona

TABELLE RETRIBUTIVE - MINIMI TABELLARI CONTRATTUALI

Testo della Parte nona - Tabelle retributive - Minimi tabellari contrattuali

(Vedi accordo di rinnovo in nota)

Si stabiliscono, con le decorrenze per ciascuno specificate, i seguenti nuovi minimi tabellari contrattuali lordi, comprensivi ed assorbenti dei precedenti minimi tabellari contrattuali.

Aumenti retributivi

<i>Categorie</i>	<i>Minimo tabellare al 31.12.2007 Euro</i>	<i>Contingenza Euro</i>	<i>1^a tranche 1.9.2008 Euro</i>	<i>2^a tranche 1.5.2009 Euro</i>	<i>3^a tranche 1.11.2009 Euro</i>	<i>Incremento Euro</i>
AD3	1.296,90	531,30	73,81	57,76	36,90	168,47
AD2	1.206,42	528,03	68,66	53,73	34,33	156,72
AD1	1.115,94	528,03	63,51	49,70	31,75	144,96
AC4	1.025,46	528,03	58,36	45,67	29,18	133,21
AC3	934,98	522,49	53,21	41,64	26,60	121,45
AC2	934,98	522,49	53,21	41,64	26,60	121,45
AC1	856,56	522,49	48,75	38,15	24,37	111,27
AS3	934,98	522,49	53,21	41,64	26,60	121,45
AS2	844,49	522,49	48,06	37,61	24,03	109,70
AS1	808,30	518,30	46,00	36,00	23,00	105,00
AE3	763,06	518,30	43,43	33,99	21,71	99,13
AE2	717,82	515,30	40,85	31,97	20,43	93,25
AE1	603,21	512,79	34,33	26,87	17,16	78,36

Minimi tabellari

<i>Categorie</i>	<i>Minimo tabellare al 31.12.2007 Euro</i>	<i>Contingenza Euro</i>	<i>Minimo tabellare dall'1.9.2008 Euro</i>	<i>Minimo tabellare dall'1.5.2009 Euro</i>	<i>Minimo tabellare dall'1.11.2009 Euro</i>	<i>Incremento Euro</i>
AD3	1.296,90	531,30	1.370,71	1.428,47	1.465,37	168,47

AD2	1.206,42	528,03	1.275,08	1.328,81	1.363,14	156,72
AD1	1.115,94	528,03	1.179,45	1.229,15	1.260,90	144,96
AC4	1.025,46	528,03	1.083,82	1.129,49	1.158,67	133,21
AC3	934,98	522,49	988,19	1.029,83	1.056,43	121,45
AC2	934,98	522,49	988,19	1.029,83	1.056,43	121,45
AC1	856,56	522,49	905,31	943,46	967,83	111,27
AS3	934,98	522,49	988,19	1.029,83	1.056,43	121,45
AS2	844,49	522,49	892,55	930,16	954,19	109,70
AS1	808,30	518,30	854,30	890,30	913,30	105,00
AE3	763,06	518,30	806,49	840,48	862,19	99,13
AE2	717,82	515,30	758,67	790,64	811,07	93,25
AE1	603,21	512,79	637,54	664,40	681,57	78,36

Viste le specificità del settore e anche al fine di contribuire al rafforzamento della domanda interna le parti concordano che a valere dal 1° maggio 2017 vi sarà un incremento dei minimi retributivi pari a € 35,00 a parametro 100 non soggetto a verifica sugli andamenti inflattivi.

Entro il mese di marzo 2018 e di marzo 2019, le parti si incontreranno e definiranno gli incrementi dei minimi contrattuali a valere dal 1° marzo di ogni anno.

Gli incrementi saranno calcolati sulla base dell'indice IPCA generale relativo all'anno precedente, così come comunicato dall'ISTAT.

La base di calcolo sarà così composta:

◀ parametro 100: paga base, contingenza, E.d.r. e tre aumenti periodici di anzianità. ▶

La cifra ricavata verrà riparametrata per le varie categorie sulla base della scala parametrica prevista dal presente c.c.n.l.

Nota

I lavoratori, privi di qualificazione, in fase di primo inserimento in azienda percepiranno per un periodo di 18 mesi, un minimo tabellare ridotto del 10% rispetto a quello della categoria AE1.

<i>Cat.</i>	<i>Parametri</i>	<i>Incrementi</i>	<i>Paga base al 30 aprile 2017</i>	<i>Paga base al 1° maggio 2017</i>
AD3	215	75,25	1.844,46	1.919,71
AD2	200	70	1.715,78	1.785,78
AD1	185	64,75	1.587,09	1.651,84
AC4	170	59,5	1.458,42	1.517,92
AC3	155	54,25	1.329,73	1.383,98

AC2	155	54,25	1.329,73	1.383,98
AC1	142	49,7	1.218,21	1.267,91
AS3	155	54,25	1.329,73	1.383,98
AS2	140	49	1.201,04	1.250,04
AS1	134	46,9	1.149,57	1.196,47
AE3	126,5	44,27	1.085,24	1.129,51
AE2	119	41,65	1.020,89	1.062,54
AE1	100	35	857,89	892,89

N.d.R.:

L'accordo 16 aprile 2018 prevede quanto segue:

Il giorno 16 aprile 2018, in applicazione di quanto previsto dal c.c.n.l. 18 aprile 2017 per i lavoratori della piccola e media industria del legno, del sughero, del mobile e dell'arredamento, e per le industrie boschive e forestali, UNITAL-CONFAPI e FENEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL si sono incontrate ed hanno definito l'incremento dei minimi retributivi a valere dal 1° marzo 2018 sulla base della tabella allegata.

<i>Cat.</i>	<i>Par.</i>	<i>Paga base</i>	<i>Conting.</i>	<i>E.d.r.</i>	<i>Retribuz. 1/05/2017</i>	<i>Scatti</i>	<i>Montante</i>	<i>1,30%</i>	<i>Ret 1/03/2018</i>
AD3	215	1.919,71	531,3	10,33	2.461,34	45	2.506,34	32,58	2.4
AD2	200	1.785,78	528,03	10,33	2.324,14	42	2.366,14	30,76	2.3
AD1	185	1.651,84	528,03	10,33	2.190,20	39	2.229,20	28,98	2.2
AC4	170	1.517,92	528,03	10,33	2.056,28	36	2.092,28	27,20	2.0
AC3	155	1.383,98	522,49	10,33	1.916,80	30	1.946,80	25,31	1.9
AC2	155	1.383,98	522,49	10,33	1.916,80	30	1.946,80	25,31	1.9
AC1	142	1.267,91	522,49	10,33	1.800,73	28,5	1.829,23	23,78	1.8
AS3	155	1.383,98	522,49	10,33	1.916,80	33	1.949,80	25,35	1.9
AS2	140	1.250,04	522,49	10,33	1.782,86	28,5	1.811,36	23,55	1.8
AS1	134	1.196,47	518,3	10,33	1.725,10	28,5	1.753,60	22,80	1.7
AE3	126,5	1.129,52	518,3	10,33	1.658,15	27	1.685,15	21,91	1.6
AE2	119	1.062,54	515,3	10,33	1.588,17	25,5	1.613,67	20,98	1.6

AE1	100	892,89	512,79	10,33	1.416,01	24	1.440,01	18,72	1.4
-----	-----	--------	--------	-------	----------	----	----------	-------	-----

N.d.R.:

L'accordo 9 aprile 2019 prevede quanto segue:

Il giorno 9 aprile 2019, in applicazione di quanto previsto dal c.c.n.l. 18 aprile 2017 per i lavoratori della piccola e media industria del legno, del sughero, del mobile e dell'arredamento, e per le industrie boschive e forestali, UNITAL-CONFAPI e FENEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL si sono incontrate ed hanno definito l'incremento dei minimi retributivi a valere dal 1° marzo 2019 sulla base della tabella allegata:

<i>Categoria</i>	<i>Parametro</i>	<i>Retribuzione 1° marzo 2018</i>	<i>Scatti</i>	<i>Montante</i>	<i>Incrementi</i>	<i>Retribuzione al 1° marzo 2019</i>
AD3	215	2.493,92	-	-	43,91	2.537,83
AD2	200	2.354,90	-	-	40,84	2.395,74
AD1	185	2.219,18	-	-	37,78	2.256,96
AC4	170	2.083,48	-	-	34,72	2.118,20
AC3	155	1.942,11	-	-	31,65	1.973,76
AC2	155	1.942,11	-	-	31,65	1.973,76
AC1	142	1.824,51	-	-	29,00	1.853,51
AS3	155	1.942,15	-	-	31,65	1.973,80
AS2	140	1.806,41	-	-	28,59	1.835,00
AS1	134	1.747,90	-	-	27,37	1.775,27
AE3	126,5	1.680,06	-	-	25,83	1.705,89
AE2	119	1.609,15	-	-	24,30	1.633,45
AE1	100	1.434,73	24	1.458,73	20,42	1.455,15

N.d.R.:

L'accordo 31 maggio 2021 prevede quanto segue:

Minimi retributivi contrattuali

Le parti condividono il conglobamento dei minimi retributivi (comprensivi di paga base, contingenza, E.d.r.).
(*Omissis*)

A far data dal 1° gennaio 2021 le retribuzioni contrattuali, comprensive di minimo tabellare, contingenza ed E.d.r., sono incrementate come da tabella sotto riportata:

<i>Categoria</i>	<i>Parametro</i>	<i>Retribuzione al 1° marzo 2019</i>	<i>Incrementi</i>	<i>Retribuzione al 1° gennaio 2021</i>
------------------	------------------	--	-------------------	--

AD3	215	2.537,83	107,5	2.645,33
AD2	200	2.395,74	100	2.495,74
AD1	185	2.256,96	92,5	2.349,46
AC4	170	2.118,20	85	2.203,20
AC3	155	1.973,76	77,5	2.051,26
AC2	155	1.973,76	77,5	2.051,26
AC1	142	1.853,51	71	1.924,51
AS3	155	1.973,80	77,5	2.051,30
AS2	140	1.835,00	70	1.905,00
AS1	134	1.775,27	67	1.842,27
AE3	126,5	1.705,89	63,25	1.769,14
AE2	119	1.633,45	59,5	1.692,95
AE1	100	1.455,15	50	1.505,15

Le parti convengono che gli incrementi previsti per ogni singola categoria e riferiti ai mesi di gennaio, febbraio, marzo, aprile e maggio 2021 saranno corrisposti, a titolo arretrati mesi precedenti, con le seguenti modalità:

- per i mesi gennaio e febbraio, con la retribuzione di giugno 2021;
- per i mesi di marzo, aprile e maggio con la retribuzione di luglio 2021.

Gli incrementi di cui sopra non comportano alcun ricalcolo sugli istituti contrattuali già corrisposti e relativi ai mesi di cui sopra.

Entro il mese di gennaio 2022, le parti si incontreranno e definiranno gli incrementi dei minimi contrattuali a valere dal 1° gennaio a copertura degli anni 2021 sulla base del dato IPCA generale dell'anno precedente come pubblicato dall'ISTAT.

La base di calcolo sarà così composta:

- parametro 100: paga base, contingenza, E.d.r. e tre aumenti periodici di anzianità. La cifra ricavata verrà riparametrata per le varie categorie sulla base della scala parametrica prevista dal presente c.c.n.l.

Per l'anno 2023 le parti verificheranno gli incrementi dei minimi 2022 nell'ambito del rinnovo del presente c.c.n.l.

N.d.R.:

L'accordo 9 febbraio 2022 prevede quanto segue:

Il giorno 9 febbraio 2022, in applicazione di quanto previsto dal vigente c.c.n.l. 31 maggio 2021 UNITAL/CONFAPI e FENEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL, ai sensi di quanto previsto dall'art. 34, 5° comma, le parti firmatarie si sono incontrate e hanno definito l'incremento dei minimi retributivi, a valere dal 1° gennaio 2022, come da tabella riportata, sulla base di un valore IPCA pari al 1,9%, che ha determinato un aumento a parametro 100 pari a € 29,05.

Gli incrementi relativi al mese di gennaio verranno erogati con la retribuzione di febbraio 2022.

<i>Categoria</i>	<i>Parametro</i>	<i>Aumenti dal 1° gennaio 2022</i>	<i>Minimi dal 1° gennaio 2022</i>
AD3	215	62,46 €	2.707,79 €
AD2	200	58,10 €	2.553,84 €
AD1	185	53,74 €	2.403,20 €
AC4	170	49,39 €	2.252,58 €
AC3	155	45,03 €	2.096,29 €
AC2	155	45,03 €	2.096,29 €
AC1	142	41,25 €	1.965,76 €
AS3	155	45,03 €	2.096,33 €
AS2	140	40,67 €	1.945,67 €
AS1	134	38,93 €	1.881,19 €
AE3	126,5	36,75 €	1.805,89 €
AE2	119	34,57 €	1.727,52 €
AE1	100	29,05 €	1.534,20 €

N.d.R.:

L'accordo 15 novembre 2023 prevede quanto segue:

UNITAL e FENEAL UIL, FILCA CISL e FILLEA CGIL hanno convenuto in data odierna la seguente ipotesi di verbale di accordo per la definizione della parte economica relativa all'anno 2023 e per l'avvio della trattativa per rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della piccola e media industria del Legno, del Sughero, del Mobile e dell'Arredamento e per le industrie Boschivi e Forestali, scaduto il 28 febbraio 2023.

Ai lavoratori in forza alle date di erogazione come sotto specificate verrà erogata una somma una tantum uguale per tutti i livelli, omnicomprensiva di tutti gli istituti diretti ed indiretti ed esclusa dalla base di calcolo del t.f.r., che tiene conto anche degli incrementi di produttività avvenuti nel settore, del valore di € 900,00 lordi, a copertura del periodo 1° marzo 2023-30 novembre 2023.

La suddetta somma verrà erogata in due tranches di pari importo, di € 450,00 lordi, la prima con la retribuzione del mese di novembre 2023 e la seconda con la retribuzione del mese di aprile 2024.

Ai lavoratori assunti dal 1° marzo al 30 novembre 2023, gli importi saranno riparametrati sulla base dei mesi effettivamente lavorati e retribuiti (assunti fino al giorno 15 del mese rateo dovuta al 100%, assunti dal giorno 16 rateo non dovuto).

Gli importi saranno inoltre riproporzionati, per i lavoratori part time, sulla base dell'orario effettivo.

Inoltre, a copertura ed in ragione degli andamenti inflattivi non riconosciuti né erogati a gennaio 2023 verrà riconosciuto, un aumento dei minimi pari a € 95 lordi al parametro 100 con decorrenza 1° dicembre 2023, come da tabella allegata e parametri concordati.

Le parti si impegnano ad incontrarsi entro il mese di marzo 2024 per definire gli incrementi dei minimi contrattuali a valere per l'anno 2024 sulla base del dato IPCA generale dell'anno precedente come pubblicato dall'ISTAT, con decorrenza 1° marzo 2024. Con le stesse modalità per l'anno 2025, le parti si incontreranno

entro il mese di gennaio per definire gli incrementi a valere sull'anno 2024 con decorrenza da gennaio 2025. La base di calcolo sarà così composta: parametro 100: paga base, contingenza, E.d.r. e tre aumenti periodici di anzianità.

La cifra ricavata verrà riparametrata per le varie categorie sulla base della scala parametrica prevista dal presente c.c.n.l.

Per l'anno 2026 le parti verificheranno gli incrementi dei minimi 2025 nell'ambito del rinnovo del presente c.c.n.l.

Le parti si impegnano a continuare nel processo di rinnovo del c.c.n.l. che si concentrerà sulla parte normativa.

Inoltre, le parti convengono sulla quota di servizio sindacale FENEAL, FILCA, FILLEA quanto segue:

Le aziende comunicheranno mediante affissione nell'ultima settimana di gennaio 2024 ai lavoratori non iscritti alle OO.SS. stipulanti, che i sindacati medesimi richiedono una quota per il servizio sindacale contrattuale pari ad euro 35,00 da trattenere sulla retribuzione del mese di aprile 2024.

I lavoratori che non intendano versare la quota di cui sopra devono darne avviso per iscritto agli uffici, dell'azienda entro il 28 febbraio 2024.

La trattenuta per la quota di servizio sindacale contrattuale non è applicabile nei confronti dei lavoratori non iscritti alle OO.SS. stipulanti che non siano presenti in azienda per qualsiasi motivo (malattia, infortunio, gravidanze e puerperio, aspettativa, cassa integrazione guadagni, ecc.) nel periodo intercorrente tra la comunicazione di cui al primo comma e il 30 aprile 2024.

Le aziende daranno tempestiva comunicazione ai rappresentanti sindacali FENEAL, FILCA, FILLEA e, tramite le Associazioni Imprenditoriali, alle OO.SS. FENEAL, FILCA, FILLEA territoriali, del numero delle trattenute effettuate.

Le quote per il servizio sindacale contrattuale verranno versate dalle aziende sul c/c bancario presso la Banca Popolare di Sondrio (IBAN: IT83F0569603200000012811X17) intestato a Federazione Lavoratori Costruzioni causale: C.c.n.l. Legno Arredo Industria, entro il 31 maggio 2024 specificando nel bonifico bancario la denominazione dell'azienda versante ed il luogo in cui essa svolge la sua attività.

Tabella allegata

<i>Categoria</i>	<i>Parametro</i>	<i>Aumento dal 1° dicembre 2023</i>	<i>Minimi dal 1° dicembre 2023</i>	<i>Una tantum marzo/novembre 2023</i>
AD3	210	199,50 €	2.907,29 €	900,00 €
AD2	195	185,25 €	2.739,09 €	900,00 €
AD1	180	171,00 €	2.574,20 €	900,00 €
AC4	165	156,75 €	2.409,33 €	900,00 €
AC3	155	147,25 €	2.243,54 €	900,00 €
AC2	155	147,25 €	2.243,54 €	900,00 €
AC1	142	134,90 €	2.100,66 €	900,00 €
AS3	155	147,25 €	2.243,58 €	900,00 €
AS2	140	133,00 €	2.078,67 €	900,00 €
AS1	134	127,30 €	2.008,49 €	900,00 €
AE3	126,5	120,18 €	1.926,06 €	900,00 €

AE2	119	113,05 €	1.840,57 €	900,00 €
AE1	100	95,00 €	1.629,20 €	900,00 €

N.d.R.:

L'accordo 9 aprile 2024 prevede quanto segue:

Unital e Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil hanno convenuto in data odierna la definizione dei minimi tabellari relativi all'anno 2024 secondo la tabella allegata.

L'indice inflattivo calcolato secondo l'Accordo del 15 novembre 2023 è risultato pari al 5,9% e applicato secondo le regole definite nel richiamato Accordo.

L'aumento decorrente dal 1° marzo 2024 verrà riconosciuto unitamente alle competenze del mese di aprile 2024.

Tabella allegata

<i>Categoria</i>	<i>Parametro</i>	<i>Minimi dal 1° dicembre 2023</i>	<i>Aumenti riparametrati</i>	<i>Minimi dal 1° marzo 2024</i>
AD3	210	2.907,29 €	204,83 €	3.112,12 €
AD2	195	2.739,09 €	190,20 €	2.929,29 €
AD1	180	2.574,20 €	175,57 €	2.749,77 €
AC4	165	2.409,33 €	160,94 €	2.570,27 €
AC3	155	2.243,54 €	151,19 €	2.394,73 €
AC2	155	2.243,54 €	151,19 €	2.394,73 €
AC1	142	2.100,66 €	138,51 €	2.239,17 €
AS3	155	2.243,58 €	151,19 €	2.394,77 €
AS2	140	2.078,67 €	136,55 €	2.215,22 €
AS1	134	2.008,49 €	130,70 €	2.139,19 €
AE3	126,5	1.926,06 €	123,39 €	2.049,45 €
AE2	119	1.840,57 €	116,07 €	1.956,64 €
AE1	100	1.629,20 €	97,54 €	1.726,74 €

N.d.R.:

L'accordo 14 aprile 2025 prevede quanto segue:

Unital e Feneal Uil, Filca Cisl, Fillea Cgil hanno convenuto in data odierna la definizione dei minimi tabellari relativi all'anno 2025 secondo la tabella allegata ed utilizzando un metodo omogeneo rispetto agli altri comparti.

L'adeguamento è stato determinato sulla base dell'indice IPCA non armonizzato riferito all'anno 2024 - pari a 1,1% - comunicato dall'ISTAT.

Gli incrementi relativi ai mesi da gennaio a marzo verranno erogati - in cifra fissa - con la retribuzione afferente al mese di Aprile 2025.

Tabella:

<i>Categoria</i>	<i>parametro</i>	<i>scatti</i>	<i>aumenti</i>	<i>minimi unital dal 1 gennaio 2025</i>
AD3	210	45	34,73	3146,85
AD2	195	42	32,68	2961,97
AD1	180	39	30,68	2780,45
AC4	165	36	28,67	2598,93
AC3	155	30	26,67	2421,39
AC2	155	30	26,67	2421,39
AC1	142	28,5	24,94	2264,10
AS3	155	33	26,71	2421,47
AS2	140	28,5	24,68	2239,90
AS1	134	28,5	23,84	2163,03
AE3	126,5	27	22,84	2072,28
AE2	119	25,5	21,80	1978,44
AE1	100	24	19,26	1746,00

Allegati

-Legge n. 300/1970

- Accordi interconfederali:

- 20 settembre 2021 in materia di "Rappresentanti dei lavoratori per la salute e la sicurezza in ambito lavorativo e sulla pariteticità;

- 23 luglio 2012 in materia di "Sviluppo delle relazioni sindacali e linee di indirizzo in materia di strumenti bilaterali" e "Intesa applicativa dello stesso sottoscritto in data 28 dicembre 2012";

- 18 settembre 2012 in materia di "Dimissioni e risoluzioni consensuali";

- accordo interconfederale fra CONFAPI e CGIL, CISL, UIL in materia di rappresentanza del 26 luglio 2016;

- accordo interconfederale fra CONFAPI e CGIL, CISL, UIL sul modello contrattuale del 26 luglio 2016;

- accordo interconfederale fra CONFAPI e CGIL, CISL, UIL in materia di Apprendistato ex artt. 43 e 45, D.Lgs. n. 81/2015 del 22 dicembre 2016.

(Omissis)