

DATA DI STIPULAZIONE E COSTITUZIONE DELLE PARTI

Addì, 21 luglio 2004 in Milano

tra la Federazione Italiana delle Industrie del Legno, del Sughero, del Mobile e dell'Arredamento (Federlegno-Arredo), rappresentata dal Presidente della Commissione Rapporti Sindacali Comm. Giampaolo ferretti, per espressa delega del Presidente Dr. Roberto Snaidero, assistiti dal Dr. Paolo Lombardi Direttore Generale, dal Sig. Giacomo Ghirlandetti Dirigente Relazioni Industriali e da una delegazione composta da i sigg.

con l'assistenza della *Confederazione Generale dell'Industria Italiana* nella persona del Dr. Carlo Terraneo e:

Federazione Nazionale Lavoratori Edili Affini e del Legno – FeNEAL aderente alla UIL, rappresentata dai componenti la delegazione trattante: il Segretario Nazionale Fabrizio Pascucci; altri componenti: William Antognoni, Mauro Antonioni, Luigi Di Donato, Giovanni Signorile, Valeriano Delicio, Tommaso D'Angelo, Franco De Feo, Tommaso Di Marco, Francesco Lo Russo, Andrea Di Giacomo, Antonio Verrillo, Mauro Franzolini, Luigi Oddo, Francesco Faretta, Fabrizio Franceschilli, Luigi Bontempi, Nazareno Colloca, Antonio Del Verme, Giuseppe Mancin, Antonio Barbieri, Giuseppe Giammella, Antonio Serina, Enrico Vizza, Vito Adragna, Tiziana Del Bello, Roberto Soressi, Pierluigi Guerrini, Domenico Paoli, Antonio Provenzano, Giovanni Cordasco, Saverio Loiudice, Roberto Magnesia, Roberto Colangelo, Giuseppe Siniscalchi, Omero Cazzaro, Celso Bortolotto, Pietro Carraro; dal Segretario Generale Francesco Marabottini; dai componenti la Segreteria Nazionale: Donato Sebastiano Bernardo Ciddio, Angelo Catalano, Antonio Correale, Francesco Gullo, Fabrizio Pascucci, Massimo Trinci, Learco Sacchetti; dai componenti la Direzione Nazionale: Salvatore Bevilacqua, Emilio Correale, Armando Dagna, Maurizio D'Aurelio, Francesco De Martino, Silvio Errico, Paolo Ferrari, Roberto Ferrari, Luciano Fioretti, Mauro Franzolini, Leonardo Frascarelli, Riccardo Galasso, Angelo Gallo, Alberto Ghedin, Ladislao Linari, Ferdinando Lioi, Bruno Marte, Raffaele Merigo, Giuseppe Moretti, Pompeo Naldi, Paolo Orrù, Domenico Palma, Giovanni Panza, Vito Panzarella, Saverio Ranieri, Franco Righetti, Raffaele Rizzacasa, Francesco Sannino, Enrico Staffieri.

La Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni ed Affini – FILCA, aderente alla CISL – rappresentata dal Segretario Generale Domenico Pesenti, dal Segretario Generale Aggiunto Giuseppe Virgilio, dai Segretari Nazionali Piero Baroni, Antonio Ceres, Giuseppe Moscuza, Franco Turri, dal Comitato Esecutivo: Abis Gianni, Barbera Santino, Botta Antonino, Buonerba Michele, Capponi Rina, Cappucci Michele, Castaldo Antonio, Cecconi Osvaldo, Ceres Gerardo, Cerqua Antonio, Corveddu Renzo, Cuccello Paolo Ivano, D'Ambrosio Giovanni, De Gattis Fabrizio, Di Conza Emilio, Donnarumma Ciro, Donnola Piero, Federico Salvatore, Feneroli Bernardo, Fortuni Giulio, Gallo Crescenzo, Galvagni Danilo, Gentile Riccardo, Giacchetti Massimo, Girinelli Lucio, Lazzaroni Antonio, Longo Nicola, Macale Stefano, Melchionna Mario, Modarelli Osvaldo, Morassut Daniele, Pannozzi Cesare, Pelle Enzo, Pisetta Stefano, Pizzo Giuliano, Romeo Giuseppe, Scelfo Salvatore, Speranza Ferdinando, Spinella Santo, Villa

Battista, Zavattari Renzo e dalla Delegazione Trattante: Biasi Francesco, Guadagna Enrico, Napoli Alfredo, Scaini Antonio, Merotto Goriziano, Brunetta Stefano, Franzo Alberto, D'Amico Lorenzo, Bettin Luciano, Barchetta Gianni, Treossi Vanis, Petrone Alfonso, De Simoni Umberto, Federiconi Marco, D' Aiuto Maria Stefania, Dell'Otto Margherita, Bani Massimo, Costa Alfredo

La Federazione Italiana Lavoratori Legno Edilizia Industrie Affini ed estrattive - FILLEA

Costruzioni e Legno – aderente alla CGIL, rappresentata dal Segretario Generale Francesco Martini e dai Segretari Nazionali: Mauro Macchiesi, Mara Nardini, Andrea Righi, Massimo Viotti; dal *Responsabile di Settore*: Sig. Giovanni Rossi; dai componenti il *Comitato Direttivo Nazionale*: Antonio Accotzu, Matteo Alberini, Livio Anelli, Enzo Arena, Claudio Araganese, Maurizio Azzalin, Renato Baccianella, Gabriella Baldini, Romano Baldo, Carmine Barone, Stefano Bassoli, Renato Beber, Lilia Benini, Massimo Bertolini, Gaetano Bisceglie, Giovanni Bivi, Francesca Boccini, Claudio Bocciolini, Fulvio Bolis, Guelfo Bonora, Giorgio Borrelli, Walter Bossoni, Settima Buccarella, Giovanni Bulgarella, Enzo Buonuomo, Elmo Caffaggi, Umberto Calabrone, Gabriele Calzaferri, Vincenzo Campo, Maurizio Cannata, Massimo Cannella, Eugenio Cappelli Patrizia Cappuccini, Remo Carboni, Maurizio Cardosello, Fabiola Carletto, Giuseppe Carminelli, Michele Carpinetti, Salvatore Carpentieri, Alessandra Carrasso, Roberto Castellari, Manola Cavallini, Luigi Cavallini, Roberto Cellini, Marta Cenicola, Antonello Chelini, Paolo Chiappa, Giacomo Chiesura, Francesco Cisarri, Giorgio Civiero, Piermario Coltella, Luciano Cossale, Claudio Croci, Emiliano D'Andreamatteo, Vincenzo David, Franco De Alessandri, Roberto De Marchi, Marco Di Girolamo, Domenico Di Martino, Michele Di Vece, Loris Dottor, Walter Fadda, Carlo Falavigna, Ubaldo Falciani, Antonio Famiglietti, Carmelo Farci, Susi Ferrari, Costanza Florimonte, Marco Fontana, Anna Formato, Alessandro Fusini, Primo Gatta, Giuseppe Gavinelli, Bruno Geminian, Francesco Gerin, Fabrizio Ghedini, Simona Ghirardi, Giuseppino Ghisu, Daniele Gioffredi, Giulia Grandi, Torquato Grassi, Sandro Grugnetti, Rocco Iacovino, Franco Iannella, Rita Innocenzi, Emanuele Iodice, Mario Lancia, Antonio Ledda, Nicolo' Leone, Antonino Licata, Mauro Livi, Valerio Lombardo, Sergio Lorenzi, Mario Luman, Emilio Maccarrone, Vincenzo Maio, Luciano Mancini, Donatella Manzato, Felice Marcias, Marcella Marra, Marsilio Marsili, Graziano Massoli, Giovanni Mastroeni, Venanzio Maurici, Luigino Mengaroni, Franco Messina, Marinella Mezzanatica, Giuseppe Milella, Valentino Minarelli, Marco Monadi, Paola Motta, Natale Motta, Giuseppe Mottura, Elakkioui Moulayi, Felix N'Dri Kouakou, Boubacar Niang, Claudio Niero, Novello Nulli, Marcello Pagliaroli, Rocco Palermo, Antonio Panucci, Luigi Parise, Paola Pedrazzi, Francesco Petruzzi, Vincenzo Petruzzello, Salvatore Piccoli, Franco Piersanti, Mauro Portone, Livia Potolicchio, Enrico Profetti, Adelchi Puozzo, Sebastiano Rainone, Massimo Raso, Giuseppe Rendina, Roberto Ripamonti, Dario Rivolta, Pierluigi Romagnoli, Raffaele Romano, Giovanni Rossi, Walter Rossi, Antonio Rudas, Petronilla Russo, Alessandra Sacchi, Manuela Sainato, Gianfranco Salluzzo, Carlo Sangineti, Giovanni Sannino, Giulia Savini, Salvatore Siracusa, Angelo Sottanis, Maurizio Spoldi, Cosimo Stasi, Leonardo Supino, Franco Tarantino, Luciano Tedioli, Paola Tegner, Giuseppe Terranova, Nicola Testi, Nadia Tolomelli, Alberto Tomasso, Antonio Toniolo, Silvio Torre, Carmine Torricella, Mario Transatti, Archimede Treppiedi, Luca Turchetti, Stefano Vanin, Riccardo Varanini, Emanuele Velardita, Valerio Vezzosi, Tiziano

Vichi, Francesco Vinciguerra, Severina Volpi, Andrea Zonari e dai *componenti la Delegazione Trattante Sigg.:* Paolo Garibotto, Claudio Molteni, Salvatore Di Maria, Franco Mori, Bernardi Mariano, Antonio Formolo, Mauro Visentin, Graziella Belligoli, Paola Galgani, Andrea Bertelli, Claudio Guggiari, Gianni Cerilli, Franco Panza, Maria Bruna Montemurro, Vincenzo Russo, Roberto De Marchi, Salvatore Stranieri, Giuseppe Mottura, Fulvio Bolis, Emanuele Iodice, Luciano Cossale, Claudio Niero, Fabiola Carletto, Paola Tegnè Andrea Zonari, Valentino Minarelli, Gilberto Bondi, Carlo Canini, Antonio Ledda, Daniele Gioffredi, Novello Nulli, Mario Lancia, Silvio Torre, Francesca Boccini, Mario Trasatti, Emiliano D'Andreamatteo, Maurizio Cannata, Carlo Sangineti, Vincenzo Arena, Felice Marcias.

Dichiarazioni congiunte delle parti

1. Il presente Contratto attua un'articolazione per settori e fissa l'ambito di contrattazione di secondo livello, consentendo una maggiore aderenza della disciplina contrattuale a talune caratteristiche settoriali e di aziende. Esse, nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori, riconosce le esigenze per le imprese di poter programmare la propria attività produttiva sulla base di elementi predeterminati per la durata del presente contratto e degli integrativi stipulati in attuazione delle sue norme.

2. Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle Parti di rispettare e far rispettare ai propri iscritti per il periodo di loro validità il Contratto generale, le norme integrative di settore e quelle aziendali da esso previste. A tal fine le Associazioni Industriali 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.

Tutto ciò premesso e nel quadro di quanto sopra convenuto, si è stipulato il presente Contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per gli addetti alle aziende esercenti le attività di produzione indicate nella sfera di applicazione.

Sfera di applicazione

Il presente CCNL si applica alle aziende esercenti le attività di produzione sotto elencate:

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 un'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 - 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 rochetti 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 panierai 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

RAPPORTI E DIRITTI SINDACALI

Art. 1 Sistema di relazioni industriali

FEDERLEGNO ARREDO e la FENEAL - FILCA - FILLEA ferma restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle OO.SS. dei lavoratori, nello spirito dell'Accordo Interconfederale del 23.7.1993 e del patto per lo sviluppo e l'occupazione del 1/2/99 e assumendone le finalità, intendono ribadire l'obiettivo comune di sviluppare un sistema di relazioni industriali che, valorizzando i reciproci rapporti, consenta di accrescere la competitività del settore e delle imprese e quindi di sostenere l'occupazione.

Al fine di valorizzare le peculiarità del settore e di favorirne lo sviluppo le parti si incontreranno per valutare le materie di comune interesse, oggetto di analisi fra le rispettive Organizzazioni europee, per ricercare posizioni che potranno essere sostenute nella rispettiva autonomia di rappresentanza ed intervento di ciascuna organizzazione.

CPNLA - COMITATO PARITETICO NAZIONALE LEGNO E ARREDAMENTO

Le parti costituiranno un comitato paritetico formato da Federlegno-Arredo e Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil.

Tale comitato verrà costituito entro 6 (sei) mesi dalla firma del presente contratto.

Le parti istituiranno una commissione tecnica paritetica con lo scopo di predisporre lo Statuto del Comitato Paritetico nazionale, individuandone le caratteristiche, l'organizzazione e la composizione degli Organi Sociali

L'Ente reperirà le risorse necessarie alla normale attività attraverso il finanziamento delle parti sociali, mentre per quanto riguarda qualsiasi attività non ordinaria, si baserà sul reperimento di finanziamenti regionali, nazionali, comunitari, internazionali e/o di qualsiasi altro canale di finanziamento possibile.

Le parti metteranno a disposizione di CPNLA- COMITATO PARITETICO NAZIONALE LEGNO E ARREDAMENTO le proprie conoscenze, documentazioni, studi e quant'altro possa essere funzionale e utile all'attività di CPNLA.

CPNLA potrà essere delegato dalle parti come sede di confronto e dibattito per il raggiungimento di valutazioni comuni che permettano di considerare progetti di intervento, di provvedimenti di politica industriale sui temi sotto richiamati per il settore, anche attraverso il coinvolgimento della Pubblica Amministrazione, ferma restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale, le distinte responsabilità nella rappresentanza dei rispettivi interessi e l'autonomia di valutazione ed intervento propria di ciascuna Organizzazione.

Le tematiche di competenza di **CPNLA** saranno le seguenti:

A - Andamento del settore

- Gli indirizzi di politica industriale e l'andamento generale del mercato nazionale ed comparti produttivi ed alle aree sistema anche con riferimento agli effetti sull'occupazione derivanti da tali prospettive;

- i problemi dell'approvvigionamento delle materie prime.

B - Investimenti ed innovazione tecnologica

PARTE PRIMA: RAPPORTI E DIRITTI SINDACALI

- le previsioni degli investimenti complessivi e le innovazioni tecnologiche di processo e di prodotto.

C - Normative di indirizzo industriale

- L'evoluzione della legislazione concernente la forestazione, la ricerca e l'attività produttiva e commerciale dei settori;

- l'utilizzazione degli incentivi di legge per l'innovazione industriale.

D - Mercato del lavoro

- L'andamento, le prospettive e l'evoluzione dell'occupazione all'interno del settore e delle aree sistema, con particolare riferimento:

- all'occupazione giovanile, in rapporto all'Accordo Interconfederale sui contratti di inserimento;

- all'occupazione femminile, con le relative possibili azioni positive in linea con le disposizioni legislative emanate, nonché con quanto stabilito dalla legislazione in tema di parità uomo donna;

- alle problematiche di inserimento dei lavoratori extracomunitari, dei portatori di handicap e degli invalidi del lavoro, con riferimento alle norme di legge che li riguardano;

- all'uso degli strumenti di legge e contrattuali a sostegno dei redditi e dell'occupazione nei processi di crisi e di ristrutturazione.

E - Formazione professionale

- Le problematiche della formazione professionale, con la possibilità di individuare azioni di indirizzo e di sensibilizzazione nei confronti degli organi preposti alla formazione professionale, al fine di una eventuale elaborazione di programmi specifici che, nel realizzare un raccordo tra esigenze delle industrie e del mondo del lavoro con le infrastrutture esistenti, abbia anche riguardo ai problemi della scuola e della formazione professionale dei giovani

- Qualificazione e riqualificazione professionale dei lavoratori anche in applicazione delle norme in vigore

Incentivazione e orientamento dell'offerta formativa utile al settore

F - Impiego del fattore lavoro

- Monitoraggio delle diverse forme di utilizzo della forza lavoro (regimi di orario e flessibilità, part time, contratti a termine, lavoro temporaneo, apprendistato, ecc.).

- Iniziative volte ad agevolare l'incontro fra domanda e offerta tenuto conto delle disposizioni di legge in vigore

G - Dinamiche del costo del lavoro

- L'andamento del costo del lavoro, anche in relazione agli indicatori di produttività rispetto ai principali Paesi concorrenti ed il rapporto tra questo e la legislazione in materia contributiva, assistenziale ed antinfortunistica.

- monitoraggio della contrattazione di secondo livello (aziendale)

H - Ambiente e sicurezza

- Le tematiche dell'ambiente e della sicurezza, nel quadro della normativa nazionale e comunitaria in materia.

CPNLA individuerà le aree ove il settore legno-arredamento ha una particolare presenza-CPNLA in tali aree previo accordo tra le parti interessate, organizzerà emanazioni territoriali del Comitato stesso, che si occuperanno delle seguenti materie:

1) - monitoraggio sull'andamento del settore

- Gli indirizzi di politica industriale e l'andamento generale del mercato, le prospettive produttive

PARTE PRIMA: RAPPORTI E DIRITTI SINDACALI

del settore, con le specificazioni relative ai diversi comparti produttivi con riferimento agli effetti sull'occupazione derivanti da tali prospettive;

- i problemi dell'approvvigionamento delle materie prime.

2) - Investimenti ed innovazione tecnologica

- le previsioni degli investimenti complessivi e le innovazioni tecnologiche di processo e di prodotto.

3) - Normative di indirizzo industriale

- L'evoluzione della legislazione locale concernente la forestazione, la ricerca e l'attività produttiva e commerciale dei settori;

- l'utilizzazione degli incentivi di legge per l'innovazione industriale.

4) - Formazione professionale

- Le problematiche della formazione professionale, anche per realizzare un raccordo tra esigenze delle industrie e del mondo del lavoro con le infrastrutture esistenti, che abbia anche riguardo ai problemi della scuola e della formazione professionale dei giovani.

- Qualificazione e riqualificazione professionale dei lavoratori anche in applicazione delle norme in vigore

- Incentivazione e orientamento dell'offerta formativa utile al settore

5) - Impiego del fattore lavoro

- Monitoraggio delle diverse forme di utilizzo della forza lavoro (regimi di orario e flessibilità, part time, contratti a termine, lavoro temporaneo, apprendistato, ecc.).

- Iniziative volte ad agevolare l'incontro fra domanda e offerta tenuto conto delle disposizioni di legge in vigore

6) monitoraggio dell'andamento della contrattazione aziendale

DICHIARAZIONE A VERBALE

Feneal-Uil, Filca-Cisl, Fillea-Cgil, prendono atto della decisione di Federlegno-Arredo di recedere da OLMA.

Feneal - Filca - Fillea con le altre Associazioni Imprenditoriali definiranno in piena autonomia il futuro di OLMA.

1.2 sistema di informazioni

Livello nazionale

Annualmente, entro il primo semestre, si terranno incontri in sede nazionale nel corso dei quali la FEDERLEGNO Arredo fornirà a FENEAL - UIL, FILCA - CISL, e FILLEA - CGIL informazioni globali, riferite alle aziende associate, in merito alle linee generali dell'andamento economico e produttivo, anche sotto il profilo previsionale, e alle prevedibili implicazioni occupazionali.

Saranno anche fornite informazioni sulla struttura occupazionale scomposta per sesso, classi di età e qualifica.

Tali informazioni saranno articolate altresì per i settori di attività rientranti nelle seguenti sfere

PARTE PRIMA: RAPPORTI E DIRITTI SINDACALI

produttive inquadrare dalle Associazioni nazionali di categoria operanti nell'ambito della Federlegno Arredo:

- prime lavorazioni;
- mobili arredamento;
- attività legate all'edilizia;
- pannelli e compensati;
- lavorazioni speciali;
- mobili per ufficio;

Saranno fornite informazioni anche sulle situazioni di crisi settoriali di comparto o zonali, con particolare riferimento al mezzogiorno.

Inoltre saranno fornite informazioni sull'andamento dell'occupazione giovanile, anche in relazione all'Accordo Interconfederale 18.12.1988 sui contratti di formazione lavoro e successive modifiche e/o integrazioni, nonché l'andamento e le tendenze dell'occupazione femminile, con le possibili azioni positive in linea con la Raccomandazione C.E.E. 13 dicembre 1984, n. 635 e con le disposizioni legislative in materia, in particolare le Leggi 903/1977 e 125/1991.

Nel corso dello stesso incontro la Federlegno Arredo fornirà inoltre a FENEAL - UIL, FILCA - CISL, FILLEA - CGIL indicazioni complessive sulle iniziative promozionali intraprese, riguardanti:

- la forestazione;
- le principali finalizzazioni della ricerca nel settore;
- la formazione professionale;
- l'approvvigionamento di materie prime.

Livello territoriale

Di norma annualmente, le competenti Organizzazioni imprenditoriali forniranno al Sindacato territoriale di categoria, nel corso di un apposito incontro, ove richiesto anche con la presenza del sindacato regionale, informazioni globali, articolate per settore di attività come definiti per il livello nazionale, riguardanti:

- le prospettive produttive al fine di fornire un quadro indicativo dello sviluppo economico e produttivo del settore, con particolare riferimento all'occupazione;
- i programmi che comportino nuovi insediamenti industriali o consistenti ampliamenti o rilevanti riconversioni di quelli esistenti, illustrando i criteri generali della loro localizzazione, le prevedibili implicazioni sull'occupazione, sulla mobilità nel territorio e sulle condizioni ambientali ed ecologiche;
- i programmi di formazione professionale eventualmente promossi su iniziativa o concorso delle Associazioni imprenditoriali;
- la struttura occupazionale delle aziende del legno, del sughero, del mobile e dell'arredamento e delle aziende boschive e forestali associate, scomposta per sesso, classi di età e qualifica;
- l'andamento dell'occupazione giovanile anche in relazione all'Accordo Interconfederale 18.12.1988 e successive modifiche e/o integrazioni sui contratti di formazione lavoro nonché l'andamento e le tendenze dell'occupazione femminile, con le possibili azioni positive in linea con la Raccomandazione C.E.E. 13 dicembre 1984, n. 635 e con le disposizioni legislative in materia, in particolare le Leggi 903/1977 e 125/1991.

PARTE PRIMA: RAPPORTI E DIRITTI SINDACALI

- i criteri generali del decentramento permanente di importanti fasi del processo produttivo.

Nel corso del predetto incontro verranno fornite indicazioni sulle iniziative promozionali intraprese sulla forestazione.

Livello aziendale e di gruppo

Di norma annualmente, le aziende ed 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 per i gruppi e più di 80 per le singole aziende, assistite dall'Associazione imprenditoriale nella cui area di competenza si trova la Direzione Generale dell'azienda interessata, e con l'eventuale assistenza della Federlegno Arredo, forniranno alle R.S.U., assistiti 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.

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

Le aziende che hanno stipulato accordi che prevedono un premio di risultato sulla base di quanto stabilito dal Protocollo 23 luglio 1993 e dall'art. 20 del presente CCNL, forniranno, alle RSU, le informazioni necessarie per la gestione del premio.

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.

1.3 Decentramento, ristrutturazione, modifiche tecnologiche, organizzative e produttive

Le Direzioni delle aziende con più di 100 dipendenti informeranno preventivamente, nel corso di un apposito incontro, le RSU e, tramite le Organizzazioni imprenditoriali, i Sindacati di categoria sulle:

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

PARTE PRIMA: RAPPORTI E DIRITTI SINDACALI

aziende committenti inseriranno una clausola relativa all'osservanza, da parte delle aziende esecutrici, delle norme contrattuali del settore merceologico cui esse appartengono e di quelle relative alla tutela del lavoro.

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

1.4 lavoro a domicilio

Di norma annualmente, entro il primo quadrimestre, fatta salva la disciplina prevista dalla L. 18 Febbraio 1973, n. 877, le Associazioni territoriali imprenditoriali di competenza trasmetteranno al Sindacato provinciale di categoria un elenco delle aziende del legno, del sughero, del mobile e dell'arredamento e delle aziende boschive e forestali associate che si avvalgono di prestazioni di lavoro subordinato a domicilio, nonché la tipologia del prodotto commissionato e i nominativi dei lavoratori a domicilio interessati. Ogni sei mesi la stessa Associazione territoriale imprenditoriale di competenza trasmetterà le eventuali variazioni dei suddetti elenchi.

L'incontro di cui al precedente punto 1.1. (investimenti, occupazione e attività indotte), l'Associazione territoriale darà informazioni globali di carattere previsionale sull'andamento del fenomeno riferito alle aziende del legno, del sughero, del mobile e dell'arredamento e delle aziende boschive e forestali associate e i prevedibili riflessi sull'occupazione.

1.5 contrazione temporanea dell'orario lavoro

In caso di necessità di contrazione temporanea dell'orario di lavoro, le parti, ferma restando l'applicazione della L. n. 164/1975, fanno rinvio alle intese confederali del 21.1.1975, con particolare riferimento al previsto esame congiunto allo scopo di valutare: i programmi produttivi; gli investimenti, gli effetti sulla occupazione; le modalità di distribuzione della riduzione, attuando per quanto possibile la rotazione dei lavoratori soggetti al provvedimento.

Art. 2 Sistema contrattuale

Le parti assumono, nel regolare i propri comportamenti negoziali, lo spirito, le finalità e gli indirizzi di cui all'art.2 commi 1,2,3,4 del Protocollo 23 luglio 1993 e del Patto per lo Sviluppo e l'Occupazione del 1\2\1999 e realizzano con il presente C.C.N.L. una struttura contrattuale su due livelli.

2.1 Contratto collettivo nazionale di lavoro

Il contratto collettivo nazionale di lavoro, come indicato dai commi 2 e 4 del sopracitato punto 2, ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte retributiva.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato per la durata di cui sopra in mancanza di disdetta da darsi con lettera raccomandata RR almeno 3 (tre) mesi prima della scadenza.

La parte che ha dato disdetta presenterà le proposte di modifica in tempo utile per

consentire l'apertura delle trattative tre mesi prima della scadenza del contratto.

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

Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla data di presentazione delle proposte di modifica, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

La violazione del periodo di raffreddamento come definito al precedente comma comporterà come conseguenza a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre "l'indennità di vacanza contrattuale" per la determinazione della quale si fa rinvio a quanto stabilito in materia dal citato Protocollo.

2.2 Contrattazione di secondo livello

La contrattazione di secondo livello, come indicato al comma 3 del sopra citato punto 2., riguarda materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli propri del contratto collettivo nazionale di lavoro e sarà pertanto svolta solo per le materie per le quali nel contratto nazionale è prevista tale possibilità di regolamentazione, nei limiti e secondo le procedure specificamente indicate.

In applicazione dell'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993, sono titolari della negoziazione per la contrattazione di secondo livello, negli ambiti, per le materie e con le procedure ed i criteri stabiliti dal presente contratto, le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti e le R.S.U. costituite ai sensi dell'accordo interconfederale del 20 dicembre 1993.

Le aziende sono assistite e rappresentate dalle associazioni industriali territoriali cui sono iscritte o conferiscono mandato, nei limiti dello stesso.

Gli accordi, secondo quanto previsto dal protocollo del 23 luglio 1993, hanno durata quadriennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del contratto collettivo nazionale.

Le richieste di rinnovo degli accordi dovranno essere presentate in tempo utile al fine di consentire l'apertura delle trattative due mesi prima della scadenza dell'accordo. La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Nei due mesi successivi alla data di presentazione della piattaforma e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a 3 mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette, sempre che al riscontro segua la fissazione della data di apertura della trattativa.

PARTE PRIMA: RAPPORTI E DIRITTI SINDACALI

Nel caso in cui un negoziato, relativo alla contrattazione di secondo livello, venisse a ritrovarsi in una situazione di stallo, e quindi senza la possibilità di giungere ad un accordo, le Associazioni Industriali e sindacali territoriali competenti, potranno chiedere un incontro alle parti firmatarie del presente CCNL al fine di tentare di riavviare la trattativa interrotta o sospesa.

Le parti si danno atto dell'opportunità di procedere, nella sede dell'Osservatorio, alla rilevazione delle caratteristiche e degli andamenti della contrattazione di secondo livello, in ragione della funzione specifica ed innovativa che la stessa assume secondo il protocollo del luglio 93 e dei vantaggi che da un suo corretto svolgimento in termini di coerenza complessiva con quanto disposto dal protocollo medesimo e dal presente contratto posso derivare all'intero sistema produttivo, attraverso il miglioramento della competitività, dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione.

2.3 Assemblea

Nelle unità produttive identificate secondo i criteri di cui all'articolo 35 della L. 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 delle Rappresentanze sindacali di cui all'art. 3 o delle Organizzazioni sindacali firmatarie.

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

Le riunioni saranno tenute fuori dell'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 garantendo, ove l'orario di lavoro è svolto su più turni, la possibilità di partecipazione a tutti i lavoratori.

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.

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, la salvaguardia degli impianti e la piena e tempestiva ripresa dell'attività.

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 provinciali delle Organizzazioni di categoria firmatarie del presente contratto 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.

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

Art. 3 Rappresentanze

3.1 Rappresentanze Sindacali Unitarie

Ad integrazione ed attuazione di quanto previsto dall'Accordo Interconfederale per la costituzione delle Rappresentanze Sindacali Unitarie sottoscritto da Confindustria, Intersind e CGIL - CISL e UIL il 20 dicembre 1993, integralmente richiamato, viene concordato quanto segue.

3.2 Costituzione della R.S.U.

Ad iniziativa delle Associazioni sindacali FENEAL - UIL, FILCA - CISL e FILLEA - CGIL in ciascuna unità produttiva con più di 15 dipendenti, viene costituita la Rappresentanza Sindacale Unitaria, R.S.U., di cui all'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993, 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 al citato Accordo Interconfederale, l'iniziativa per la costituzione della R.S.U. può essere assunta anche dalle altre Associazioni sindacali di cui al secondo comma, punto 1, parte prima ed al punto 4 lettera b), parte seconda, del richiamato Accordo Interconfederale.

In ogni caso le Organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19 L. 20 Maggio 1970, n. 300, che siano firmatarie del presente contratto o comunque aderiscano alla disciplina contenuta nell'Accordo del 20.12.1993, partecipando alla procedura di elezione della R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. ai sensi della norma sopra menzionata.

3.3. Composizione della R.S.U.

La R.S.U. è composta, per due terzi dai rappresentanti eletti tra le liste presentate da tutte le Associazioni sindacali richiamate al punto precedente, in proporzione ai voti conseguiti dalle singole liste e, nell'ambito delle liste, in relazione ai voti ottenuti dai singoli candidati.

Il residuo terzo è assegnato alle sole Associazioni firmatarie del C.C.N.L. e la relativa copertura avviene mediante elezione o designazione, in misura proporzionale ai voti ricevuti nell'unità produttiva da ciascuna delle liste aventi diritto ai sensi del Protocollo 20 dicembre 1993.

3.4. Numero dei componenti la R.S.U.

Il numero dei componenti la 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;

PARTE PRIMA: RAPPORTI E DIRITTI SINDACALI

- 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;

3.5. Compiti e funzioni

La R.S.U. sostituisce il Consiglio di fabbrica di cui al C.C.N.L. 20.3.1991 ed i componenti la R.S.U. subentrano alla R.S.A. ed ai loro dirigenti di cui alla L. n. 300/1970 nella titolarità di diritti e tutele, agibilità sindacali, compiti di tutela dei lavoratori anche per quanto concerne interventi che abbiano ricadute sostanziali sull'organizzazione dell'attività produttiva, derivanti da applicazioni della legislazione in materia di sicurezza e prevenzione, e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto delle disposizioni di legge e di contratto.

La R.S.U. e le Organizzazioni sindacali di categoria dei lavoratori sono titolari della funzione di contrattazione aziendale come stabilito dall'Accordo Interconfederale 23 Luglio 1993 e per contratto collettivo nazionale di lavoro.

3.6 Permessi

Per l'espletamento dei propri compiti la RSU può disporre di permessi retribuiti per un monte ore annuo di due 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 incremento di 120 ore.

Tali permessi assorbono, fino a concorrenza, quelli spettanti ai dirigenti delle RSA a norma dell'art.23 della L.n.300 nonché quelli concessi per consuetudine alla RSU sulla base di quanto previsto dall'art.22, parte comune, punto 3), secondo comma, del CCNL 23.06.1973.

Il monte/anno di permessi viene ripartito come segue:

- per l'espletamento dei propri compiti e funzioni la R.S.U. disporrà di un numero di ore pari a quelle spettanti ai dirigenti delle R.S.A. a norma dell'art. 23 L. 300/1970;
- la FENEAL - UIL, FILCA - CISL e FILLEA - CGIL, titolari delle ore di permessi retribuiti aggiuntive rispetto a quanto previsto dal citato art. 23, trasferiscono alla R.S.U. una quota dei predetti permessi aggiuntivi pari al 70%.

Del monte ore di cui sopra, potranno essere ammessi a beneficiare anche i lavoratori non facenti parte delle R.S.U., ma chiamati ad affiancare le R.S.U..

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.

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 fruita per il tramite dei rispettivi componenti la R.S.U. e comunicheranno alle Direzioni aziendali la regolamentazione da essa definita ed il nominativo del responsabile per la gestione amministrativa del predetto monte ore.

I permessi debbono essere richiesti, 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.

Ai lavoratori eletti negli Organismi Statutari del fondo ARCO, verranno concessi dalle aziende permessi giornalieri non retribuiti per garantire la partecipazione alle riunioni, la cui convocazione dovrà essere comprovata dal lavoratore alla Direzione aziendale, con almeno 3 gg. di preavviso.

3.7. Elezioni

I componenti della R.S.U. saranno eletti, con le modalità previste dall'Accordo Interconfederale 20.12.1993, con votazioni a scrutinio segreto e con preferenza unica. Resta ferma la notifica di 1/3 dei componenti di nomina delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente accordo.

3.8. Modalità della votazione

Secondo quanto stabilito al punto 12, parte seconda, dell'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993, il luogo ed 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, L. 20 Maggio 1970, n. 300.

3.9. 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 e 13, parte seconda dell'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993, dovranno espletare il loro incarico al di fuori dell'orario di lavoro, nonché in via eccezionale durante l'orario di lavoro utilizzando, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art. 23, L. 20 Maggio 1970, n. 300, nei limiti e secondo le modalità di cui al punto 12, parte seconda, dell'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993.

Resta inteso che ai suddetti soggetti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele già previsti dalla legge e dal contratto collettivo nazionale di lavoro a favore dei dirigenti della R.S.A..

3.10. Elettorato passivo

Ferma restando l'eleggibilità di operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva, 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 6 mesi alla data delle elezioni.

3.11. Comunicazione della nomina

PARTE PRIMA: RAPPORTI E DIRITTI SINDACALI

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della R.S.U. sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della locale Associazione territoriale degli industriali a cura delle rispettive Organizzazioni sindacali dei componenti della R.S.U..

Analoga comunicazione sarà effettuata anche per le variazioni dei componenti della R.S.U..

3.12. Disposizioni varie

Quanto riconosciuto in tema di Rappresentanze Sindacali Unitarie con la presente regolamentazione non è cumulabile con quanto potrà derivare da eventuali successive disposizioni di legge in materia.

Art. 4 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 provinciali e regionali di categoria firmatari del presente contratto 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 Associazioni territoriali degli industriali 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 L. 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 all'art. 18 della L. 8 Aprile 1976, n. 278.

Art. 5 Versamento dei contributi sindacali

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.

Le deleghe avranno validità perenne 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 retribuzione base o sulla normale retribuzione, saranno effettuate ogni mese, bimestre o trimestre, sulle relative competenze del lavoratore.

Le quote sindacali trattenute dall'azienda verranno versate sui conti correnti bancari

PARTE PRIMA: RAPPORTI E DIRITTI SINDACALI

indicati da ciascun sindacato.

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

Art.6 Quota di servizio sindacale FeNEAL FILCA FILLEA

Le aziende comunicheranno mediante affissione nell'ultima settimana di novembre 2004 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 dicembre 2004.

I lavoratori che non intendano versare la quota di cui sopra devono darne avviso per iscritto agli uffici dell'azienda entro il 10 dicembre 2004.

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, servizio militare, aspettativa, cassa integrazione guadagni, trasferta, ecc..) nel periodo intercorrente tra la comunicazione di cui al primo comma e il 10 dicembre 2004.

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 n. 12902 Banca Nazionale del Lavoro ag. N.11 Via Marsala n.6, 00185 Roma (CAB : 03211 ABI: 01005 CIN L) intestato a : F.L.C. Federazione Lavoratori Costruzioni c/ CCNL Legno Arredo Industria, entro il mese di aprile 2005, specificando nel bonifico bancario la denominazione dell'azienda versante ed il luogo in cui essa svolge la sua attività.

Art .7 Affissioni

Le rappresentanze sindacali unitarie hanno 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 materie 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.

Art. 8 Prevenzione - sicurezza - ambiente di lavoro

Le parti, confermando l'importanza delle iniziative volte ad eliminare i fattori di rischio, pericolosità e/o nocività presenti negli ambienti di lavoro, convengono di dare, con il presente contratto, una regolamentazione concreta sul piano applicativo alla legislazione vigente, e in particolare alla normativa di cui al D.Lgs. 626/94 e all'Accordo Interconfederale del 22 giugno 1995, con l'istituzione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (Rls).

Le parti si danno atto che il Rls è l'interlocutore istituzionale della direzione aziendale per le materie della sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro.

8.1 Livello nazionale

Le parti, concordando sull'obiettivo di assicurare una effettiva prevenzione su "ambiente e sicurezza", convengono di affidare al CPNLA i seguenti compiti specifici:

- promuovere il miglioramento dei livelli di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro orientando le imprese, gli RLS e le RSU all'adozione di modelli di gestione della sicurezza e relative procedure di lavoro sicuro;
- monitorare le iniziative di formazione in materie di sicurezza realizzate dalle imprese sia con riferimento agli RLS che ai lavoratori neo assunti al fine di costituire una banca dati settoriale sulla cui base potere esprimere eventuali indirizzi;
- confrontare i reciproci orientamenti sull'evoluzione della normativa nazionale comunitaria, seguire l'evoluzione della sicurezza nei comparti rappresentati prendendo in esame eventuali problematiche di particolare rilievo che dovessero essere portate all'attenzione delle parti stipulanti.

8.2 Livello aziendale

In tutte le aziende o unità produttive è eletto o designato il Rls.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori iscritti a libro matricola e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato che prestano la loro attività nell'azienda o unità produttiva.

8.2.1. Aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti

Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti, il Rls è eletto dai lavoratori al loro interno.

La riunione dei lavoratori deve essere esclusivamente dedicata a tale funzione elettiva.

Le organizzazioni datoriali territoriali e le organizzazioni sindacali dei lavoratori definiranno congiuntamente le iniziative idonee alla informazione, alla promozione, al monitoraggio delle elezioni del Rls, secondo modalità che verranno concordate a livello territoriale.

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggiore numero di voti espressi. Prima dell'elezione i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione. Il verbale

PARTE PRIMA: RAPPORTI E DIRITTI SINDACALI

è comunicato senza ritardo al datore di lavoro.

La durata dell'incarico è di 3 anni.

Ricevuto il verbale di elezione i datori di lavoro comunicano all'organismo paritetico provinciale per tramite dell'associazione territoriale di appartenenza, il nominativo eletto.

Permessi

Per l'espletamento dei compiti previsti dall'articolo 19 del D.Lgs. 626/94, tranne che per i punti b, c, d, g, i, l, il Rls usufruisce di un monte ore di permessi di :

- 12 ore annue nelle aziende o unità produttive fino a 5 dipendenti
- 30 ore annue nelle aziende o unità produttive che occupano da 6 a 15 dipendenti

8.2.2. Aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti

In tutte le aziende o unità produttive i lavoratori eleggono, all'interno della Rsu, il o i Rls secondo il seguente rapporto :

- 1 Rls nelle aziende o unità produttive che occupano da 16 a 200 dipendenti
- 3 Rls nelle aziende o unità produttive che occupano oltre 200 dipendenti

All'atto della costituzione della Rsu il candidato a Rls viene indicato specificatamente tra i candidati proposti per l'elezione della Rsu. La procedura di elezione è quella applicata per le elezioni delle Rsu.

Nei casi in cui sia già costituita la Rsu, per la designazione del Rls si applica la procedura che segue : entro 90 giorni dalla data del presente accordo il o i Rls è o sono designati dai componenti della Rsu al loro interno. Tale designazione verrà ratificata in occasione della prima assemblea dei lavoratori.

Nei casi in cui la Rsu non sia stata ancora costituita (e fino a tale evento) e nella unità produttiva operino le Rsa delle organizzazioni sindacali aderenti alle confederazioni firmatarie, il o i Rls sono eletti dai lavoratori al loro interno, secondo le procedure indicate per le aziende con numero di dipendenti inferiore a 16, su iniziativa delle organizzazioni sindacali.

Nel caso di dimissioni della Rsu il Rls esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni.

In tale caso competono al Rls solo le ore di permesso previste per la sua funzione, ma in relazione al periodo di esercizio della medesima funzione.

In assenza di rappresentanze sindacali in azienda, il o i Rls sono eletti dai lavoratori dell'azienda al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per il caso delle aziende con numero di dipendenti inferiori a 16, su iniziativa delle organizzazioni sindacali.

Il verbale contenente i nominativi dei Rls deve essere comunicato alla direzione aziendale che a sua volta ne dà comunicazione, tramite l'associazione territoriale di appartenenza, all'organismo paritetico provinciale che terrà il relativo elenco.

Permessi

PARTE PRIMA: RAPPORTI E DIRITTI SINDACALI

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza oltre ai permessi previsti per la Rsu, per l'espletamento dei compiti previsti dall'articolo 19 del D.Lgs 626/94, tranne che per i punti b, c, d, g, i, usufruisce di permessi retribuiti pari a 40 ore annue.

8.3. Attribuzioni del Rls, modalità di consultazione, informazione e documentazione aziendale

Le parti confermano quanto previsto dall'articolo 19 del D.Lgs. 626/94 e dall'Accordo del 25 giugno 1995.

In particolare, il Rls, 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.

Le parti si danno atto che il Rls, 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 l'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi alla sicurezza e all'igiene del lavoro.

8.4. Riunioni periodiche

In applicazione del comma 1 dell'articolo 11 del D.Lgs 626/94, le riunioni periodiche sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e con ordine del giorno scritto. Viene redatto il verbale della riunione.

Il Rls può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

8.5. Informazione ai lavoratori

Come previsto dall'art.21 del d.lgs. 626/94, il datore di lavoro provvede affinché ogni lavoratore riceva un'informazione adeguata sui rischi connessi all'attività lavorativa e alle misure di prevenzione e protezione adottate.

Tale informativa andrà garantita a ciascun lavoratore dall'inizio del rapporto di lavoro.

8.6. Formazione dei lavoratori

PARTE PRIMA: RAPPORTI E DIRITTI SINDACALI

Le parti convengono che la realizzazione della formazione è la condizione essenziale perché i lavoratori rispettino le norme di sicurezza.

Il datore di lavoro assicura che ogni lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata come stabilito dal comma 1 dell'articolo 22 del D.Lgs 626/94, con riferimento al proprio posto di lavoro e alla propria mansione.

8.7. Formazione per il Rls

Le parti convengono che la formazione del Rls, prevista dal comma 1, punto g dell'articolo 19 e dal comma 4 dell'articolo 22 del D.Lgs 626/94, e dall'Accordo del 25 giugno 1995, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività.

La formazione comunque deve prevedere un programma base di 32 ore.

E' prevista un'integrazione della formazione ogni volta vi sia l'introduzione di rilevanti innovazioni che incidano sulla tutela della sicurezza e salute dei lavoratori.

Dichiarazione a verbale

Nel caso in cui vengano emanate nuove norme legislative in materia di ambiente e sicurezza, le parti concorderanno, in tempi congrui le opportune armonizzazioni contrattuali.

Art. 9 Patronati

Fermo restando quanto previsto dall'art. 12 della L. 20 Maggio 1970, n. 300, secondo cui gli Istituti di Patronato hanno diritto di svolgere, su di un piano di parità, la loro attività all'interno della Azienda, per quanto riguarda gli Istituti di Patronato di emanazione delle Organizzazioni sindacali 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 cui nominativi dovranno essere portati preventivamente a conoscenza delle aziende, muniti di documento di riconoscimento attestante tale qualifica, rilasciato dalle Direzioni provinciali dei patronati interessati, le quali dovranno ugualmente segnalare eventuali variazioni.

I rappresentanti dei Patronati concorderanno con le singole aziende le modalità per lo svolgimento della loro attività che deve attuarsi senza pregiudizio della normale attività aziendale e pertanto al di fuori dell'orario di lavoro.

Qualora per ragioni di particolare e comprovata urgenza, i rappresentanti del Patronato dovessero conferire durante l'orario lavorativo con un dipendente dell'azienda per l'espletamento del mandato da questi conferito, gli stessi rappresentanti del Patronato ne daranno tempestiva comunicazione alla Direzione aziendale la quale provvederà a rilasciare al lavoratore interessato il permesso di allontanarsi dal posto di lavoro per il tempo necessario, sempreché non ostino motivi di carattere tecnico ed organizzativo.

I rappresentanti del Patronato potranno usufruire di appositi albi messi a disposizione

PARTE PRIMA: RAPPORTI E DIRITTI SINDACALI

dalle aziende per informazioni di carattere generale attinenti alle proprie funzioni.

I Patronati esonereranno le aziende da ogni e qualsiasi responsabilit  connessa con la eventuale utilizzazione dei locali e comunque conseguente alle attivita  richiamate nel presente articolo.

Art. 10 Relazioni aziendali e conflittuali

Al fine di migliorare sempre piu  il clima delle relazioni sindacali in azienda e di ridurre la conflittualita , anche alla luce dell'Accordo Interconfederale 25 Gennaio 1990, e  comunque impegno delle parti che, in caso di controversie collettive, vengano esperiti tentativi idonei per una possibile soluzione conciliativa delle stesse attraverso un esame congiunto tra Direzione aziendale e R.S.U.. In particolare, qualora la controversia abbia come oggetto l'applicazione o l'interpretazione di norme contrattuali, di legge, nonche  l'informazione di cui alla prima parte del Contratto, a richiesta di una delle parti aziendali, l'esame avverra  con l'intervento delle Organizzazioni stipulanti.

PARTESECONDA REGOLAMENTAZIONE COMUNE PER OPERAI INTERMEDI IMPOEGATI

**PARTE SECONDA : REGOLAMENTAZIONE COMUNE PER OPERAI INTERMEDI
IMPIEGATI**

Art.11 (ex 1) Assunzione

L'assunzione dei dipendenti verra` effettuata in conformita` delle disposizioni di legge vigenti in materia di collocamento nonché del d.Lgs.26.05.1997 n°152.

L'assunzione verra` comunicata direttamente all'interessato con lettera nella quale sara` specificato:

- a) l'identità delle parti;
- b) il luogo di lavoro;
- c) la data di assunzione;
- d) la durata del rapporto di lavoro precisando se si tratta di rapporto di lavoro determinato o indeterminato;
- e) la durata dell'eventuale periodo di prova;
- f) la categoria di assegnazione a norma dell'art.5, della presente "parte seconda";
- g) il trattamento economico : l'importo iniziale della retribuzione ed i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di pagamento;
- h) la specifica regolamentazione del presente contratto che gli viene applicata;
- i) la durata delle ferie retribuite;
- l) l'orario di lavoro;
- m) i termini di preavviso in caso di recesso.

L'informazione di cui alle lettere i), l), m), del precedente comma può essere effettuata mediante il rinvio alle norme del contratto collettivo applicato al lavoratore.

Restando salve e impregiudicate le norme di cui agli artt. 2., 3., 4., 5., del citato d.Lgs 26.05.1997 n.152.

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

- carta d'identità o documento equivalente;
- libretto di lavoro o documento equivalente;
- libretto per le assicurazioni sociali obbligatorie ed altri documenti assicurativi, in quanto ne sia in possesso;
- altri documenti richiesti da particolari disposizioni.

E` facolta` dell'azienda di chiedere al lavoratore la presentazione del certificato penale di data non anteriore a 3 mesi, nonche` il certificato di lavoro relativo alle occupazioni antecedenti.

L'azienda rilascerà ricevuta dei documenti che trattiene.

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

Art. 12 (ex 2) Consegna dei documenti di lavoro alla cessazione del rapporto

Di norma entro il giorno successivo alla effettiva cessazione del rapporto di lavoro, l'azienda mettera` 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, dovra` rilasciare al lavoratore una dichiarazione scritta a carattere provvisorio che

PARTESECONDA REGOLAMENTAZIONE COMUNE PER OPERAI INTERMEDI IMPOEGATI

serva allo stesso di giustificazione.

Art. 13 (ex 3) Donne e minori

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

Art. 14 (ex 4) Visita medica

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 alla normativa vigente.

Art. 15 (ex 5) Classificazione

I lavoratori sono inquadrati in una scala classificatoria composta da 7 categorie.

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.

Per i profili specifici relativi ai lavoratori delle industrie boschive e forestali si rinvia all'art. 2 della regolamentazione contrattuale per gli addetti alle industrie boschive e forestali.

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 con le R.S.U. 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 esempio la misura del trattamento di fine rapporto, gli adempimenti assicurativi e tributari i trattamenti per sospensione e riduzione dell'orario di lavoro, ecc.) che continuano ad essere previsti per i quadri, gli impiegati, le categorie speciali 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.

VII Categoria

Declaratoria - Appartengono a questa categoria con qualifica di Quadro:

- I lavoratori che svolgono con carattere di continuità, con un grado elevato di capacità

PARTESECONDA REGOLAMENTAZIONE COMUNE PER OPERAI INTERMEDI IMPOEGATI

gestionale, organizzativa, professionale, funzioni organizzativamente articolate di rilevante importanza e responsabilità, ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa, per attività di alta specializzazione, di coordinamento e gestione, e/o ricerca e progettazione, in settori fondamentali dell'impresa, fornendo contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa.

Declaratoria - Appartengono a questa categoria con qualifica di impiegato direttivo:

- I lavoratori che oltre alle caratteristiche indicate nella declaratoria della VI categoria e a possedere notevole esperienza acquisita a seguito di prolungato esercizio delle funzioni, siano preposti ad attività di coordinamento di servizi, uffici, enti produttivi fondamentali dell'azienda o che svolgano attività di alta specializzazione ed importanza ai fini dello sviluppo della realizzazione degli obiettivi aziendali.

Dichiarazione a verbale

Le parti dichiarano che con la individuazione dei criteri per l'attribuzione della qualifica di Quadro, e con la presente disciplina, per tale personale, e` stata data piena attuazione a quanto disposto dalla L. 13 maggio 1985, n. 190.

I datori di lavoro sono tenuti a garantire il Quadro contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali.

La suddetta responsabilità puo` essere garantita anche mediante sottoscrizione di apposita polizza assicurativa.

Chiarimento a verbale

Al lavoratore con la qualifica di Quadro si applicano le norme contrattuali e di legge disposte per gli Impiegati.

Ai lavoratori che svolgono funzioni di addetti alle vendite con rapporto di lavoro subordinato si applica il presente Contratto di lavoro.

VI Categoria

Declaratoria - Appartengono a questa categoria:

- I lavoratori sia amministrativi che tecnici con funzioni direttive o che richiedono una speciale preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali impartite dal titolare o dai dirigenti dell'azienda.

Profili

Analista esperto EDP e/o responsabile servizio EDP.

V Categoria

Declaratorie - Appartengono a questa categoria:

- I lavoratori che svolgono mansioni di concetto che comportano iniziativa ed autonomia operative nell'ambito delle direttive ricevute, mansioni per le quali si richiede una particolare e

PARTESECONDA REGOLAMENTAZIONE COMUNE PER OPERAI INTERMEDI IMPOEGATI

specifica conoscenza o adeguata pratica ed esperienza nel campo tecnico od amministrativo, comunque acquisite.

- I lavoratori addetti al coordinamento, alla guida ed al controllo operativo con facoltà di iniziativa, nell'ambito delle direttive ricevute, e responsabilità di squadre di lavoratori appartenenti a categorie inferiori di inquadramento.

Profili

- 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.

- Lavoratore che, su indicazioni dell'analista, sviluppa e redige programmi anche complessi, curandone l'esecuzione e collaborando alla stesura delle procedure operative, con responsabilità dei risultati (programmatore EDP).

IV Categoria

Declaratorie:

- Lavoratori che, avendo la necessaria conoscenza dei materiali e degli impianti, nonché particolare competenza ed esperienza professionale nello specifico campo di attività, unità od abilità, compiono - in condizioni di autonomia - operazioni ed interventi su apparati ed attrezzature complesse e/o sui materiali, che presuppongono la conoscenza delle tecnologie specifiche e delle caratteristiche dei materiali.

- Lavoratori che guidano, controllano e coordinano, con limitata autonomia, nell'ambito delle loro funzioni, un gruppo di lavoratori, esercitando un certo potere di iniziativa per la condotta ed i risultati delle operazioni.

- Lavoratori che svolgono mansioni di concetto, che comportano una limitata autonomia nell'ambito delle direttive ricevute, per le quali si richiede una adeguata conoscenza ed esperienza nel campo tecnico od amministrativo.

Profili

Appartengono a questa categoria, con qualifica di operaio, esclusivamente i lavoratori di cui ai profili sottoindicati.

- Lavoratore che, avendo una totale conoscenza della tecnologia, esegue, senza alcun aiuto, la preparazione, messa a punto, registrazione e avviamento di macchine complesse, realizzando, se necessario, la relativa attrezzatura, interpretando i disegni e gli schemi costruttivi e intervenendo durante le fasi di lavorazione per ovviare ad eventuali anomalie.

- Lavoratore che costruisce, senza alcuna guida, sulla scorta degli schizzi di massima, prototipi e prodotti completi, realizzandone i dettagli costruttivi, operando sia con interventi manuali, sia con strumenti ed attrezzi, sia su macchine utensili complesse.

- Lavoratore che, sulla base di capitolati e con adeguata conoscenza dei materiali, collauda, seleziona e ripartisce, in funzione delle loro caratteristiche funzionali per l'impiego ottimale, tronchi e legnami di qualsiasi specie.

- Lavoratore che esegue la costruzione di tutte le parti del legno di una barca, battello o natante in genere, operando sia con attrezzi semplici che su macchine utensili complesse.

PARTESECONDA REGOLAMENTAZIONE COMUNE PER OPERAI INTERMEDI IMPOEGATI

- Lavoratore che, con scelta delle operazioni, dei mezzi e delle modalita` di esecuzione, e mediante l'interpretazione degli schemi costruttivi e/o disegni, esegue qualsiasi intervento di riparazione complessa, meccanica e/o elettrica e/o idraulica e/o elettromeccanica, individuando i guasti cui ovviare, eseguendo interventi funzionali al ripristino delle condizioni ottimali d'uso, anche mediante apporti migliorativi, realizzando attrezzature complesse e adattando utensili alle specifiche esigenze operative.
 - Lavoratore che conduce con carattere di continuita` generatori a vapore per i quali e` richiesta la patente di II grado generale, eseguendo i relativi interventi di manutenzione complessa.
 - Lavoratore che avendo una completa conoscenza dei materiali, degli strumenti e delle tecniche di lavorazione e delle specie legnose, unita a particolare abilita` ed esperienza, esegue a regola d'arte lavorazioni di laccatura, smaltatura e doratura di fino, anche preparando lacche e smalti.
 - Lavoratori che conducono linee di essiccazione legnami con autonomia di iniziativa operativa e responsabilita` dei risultati.
 - Lavoratori che, interpretando schemi, disegni e manuali, eseguono in completa autonomia la riparazione, la manutenzione e la conseguente messa a punto di piu` macchine o di impianti complessi, scegliendo la successione e le modalita` 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, 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.
 - Lavoratori che, con facolta` decisionale e particolare autonomia di iniziativa operativa e organizzativa, caratterizzata da prestazioni di alto livello tecnico, eseguono su sistemi contenenti macchine utensili a controllo numerico la lavorazione di pezzi di elevata complessita` sia per la forma sia per i materiali di cui sono costituiti, nonche` scelgono i programmi per l'ottimizzazione del ciclo operativo.
 - Lavoratori che sulla base di capitolati e con una perfetta conoscenza di materiale individuano la qualita` del sughero in pianta, conducono e coordinano l'estrazione, selezionano il materiale estratto ai fini della ottimale trasformazione successiva.
 - Addetti a mansioni amministrative con competenza nella contabilita` generale ed industriale.
 - Operatori su computers in possesso di idoneo titolo di studio che provvedono alla gestione dei programmi e/o controllo dei sistemi in rete.
- Addetti a mansioni commerciali e tecnico commerciali, con competenze nei settori della vendita dei prodotti e degli acquisti.

III Categoria

Declaratorie - Appartengono a questa categoria:

- I lavoratori d'ordine aventi mansioni esecutive che richiedono un'adeguata preparazione professionale od un'adeguata esperienza comunque acquisita.
- I lavoratori che, avendo la necessaria conoscenza dei mezzi di lavoro e dei materiali inerenti alla propria specializzazione, compiono operazioni per l'esecuzione delle quali si richiedono o particolari capacita` e abilita` conseguite mediante adeguato tirocinio o una specifica

PARTESECONDA REGOLAMENTAZIONE COMUNE PER OPERAI INTERMEDI IMPOEGATI

preparazione tecnico pratica conseguita in scuole professionali o mediante istruzione equivalente, e sanno, ove occorra, interpretare schemi o disegni.

Profili

- Lavoratori addetti agli uffici amministrativi, commerciali o tecnici che nel rispetto delle procedure prestabilite compiono operazioni ricorrenti.
- Lavoratore che, sulla base di istruzioni e con riferimento a procedure esistenti, rileva, ordina, controlla, trascrive e totalizza dati anche diversi, interagendo sul programma dell'elaboratore al fine di elaborare situazioni riepilogative, analisi, prospetti ed effettuando imputazioni di conto (operatore EDP).
- Lavoratori che, avendo la necessaria conoscenza della tecnologia del lavoro, mettono a punto la macchina, interpretando all'occorrenza il disegno eseguendo con specifica preparazione qualsiasi lavoro su materiale anche non tracciato e, ove occorra, preparano, affilano, saldano ferri, lame e coltelli.
- 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, avendo la necessaria conoscenza dei mezzi di lavoro e dei materiali inerenti alla loro specializzazione, sanno costruire, senza alcuna guida, mobili, serramenti, infissi, botti, modelli, ecc. e, ove occorra, interpretano il disegno.
- Lavoratori che provvedono all'attrezzatura ed alla manutenzione di qualsiasi macchina, alla sostituzione dei pezzi, alla messa a punto delle macchine stesse approntando gli attrezzi relativi.
- 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 drappeggio ed eseguono qualsiasi lavoro di imbottitura.
- Lavoratori che, sulla base di indicazioni di disegno o schemi equivalenti, procedono alla individuazione dei guasti eseguendo per la loro riparazione interventi di elevata precisione e complessità operando su apparecchiature o loro parti.
- Lavoratori che eseguono, sulla base di indicazioni, disegni o 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, con adeguata conoscenza dei materiali, collaudano e ripartiscono, in funzione delle loro caratteristiche, compensati o pannelli truciolati o fibrolegnosi o tranciati.
- 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 ordinaria manutenzione degli autocarri stessi.
- Lavoratori che, avendo una perfetta conoscenza della qualità della materia prima, eseguono con perizia la quadrettatura e la classifica dei quadretti, nonché la classificazione dei vari tipi di turaccioli.
- Lavoratori che, con adeguata conoscenza della materia prima, eseguono il taglio e la selezione del sughero in plancia, sia grezzo che bollito, ai fini della ottimale lavorazione successiva.
- Lavoratori che, sulla base di indicazioni di manuali o schemi, procedono all'individuazione di guasti eseguendo interventi di precisione, aggiustaggio, riparazione e manutenzione di macchine

PARTESECONDA REGOLAMENTAZIONE COMUNE PER OPERAI INTERMEDI IMPOEGATI

e/o impianti, curandone la messa a punto, oppure che, basandosi su manuali, disegni o schemi, provvedono alla installazione ed alla messa in servizio di macchine o impianti elettrici.

- Lavoratori che, senza guida altrui, pongono in opera completa infissi, avvolgibili o parquets, eseguendo ove occorra, i necessari adattamenti.
- Lavoratori che conoscono e scelgono il legname per l'uso piu` conveniente (gatterista, brentista, ecc.) preparando seghe, lame, ecc..
- Lavoratori che, sulla base del disegno, tracciano e preparano il lavoro per gli altri lavoratori.
- Lavoratori che conducono generatori a vapore.
- Lavoratori che conducono automezzi e sono in grado di effettuare riparazioni meccaniche non elementari.
- Lavoratori che eseguono qualsiasi intervento per aggiustaggio, riparazione, manutenzione di macchine e/o impianti, curandone la messa a punto, oppure per l'installazione e la messa in servizio di macchine o impianti elettrici.

II Categoria

Declaratorie - Appartengono a questa categoria:

- I lavoratori con mansioni esecutive che richiedono generiche conoscenze professionali.
- I lavoratori che, in possesso di normali e specifiche capacita` tecnico pratiche acquisite con adeguato tirocinio o preparazione conseguita in scuole professionali o mediante istruzione equivalente, sanno eseguire con perizia il lavoro ad essi affidato.

Profili

- 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 gia` preparati, e, dove occorra, cambiano l'attrezzo gia` 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 attivita` ausiliarie nell'attrezzamento di macchinari.
- Lavoratori che conducono e preparano la macchina con attrezzi gia` pronti.
- Lavoratori che conducono carrelli elevatori con guida a bordo o carro ponti o gru o semoventi.
- Lavoratori che conducono automezzi.
- Lavoratori che eseguono interventi non complessi di aggiustaggio, riparazione, manutenzione di macchine e/o impianti.
- Lavoratori che conducono o preparano la macchina con attrezzi gia` pronti: fustellatore, tirabandista, addetto alle sfogliatrici, addetto alle squadratrici, 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.

I Categoria

Declaratoria - Appartengono a questa categoria:

PARTESECONDA REGOLAMENTAZIONE COMUNE PER OPERAI INTERMEDI IMPOEGATI

- I lavoratori che svolgono mansioni a mano o a macchina per le quali sono richieste una generica capacità ed una generica preparazione pratica.

Profili

- 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 di arredamento o parti di essi con pezzi finiti che non richiedono aggiustamenti o adattamenti.

- 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 manuali di conteggio e confezionamento.

- Lavoratori addetti a semplici operazioni di carico e scarico di impianti automatici di lavaggio dei vari prodotti del sughero.

art.16 nuovo sistema di inquadramento

Le parti convengono di riformare il sistema di inquadramento andando a configurare un nuovo sistema articolato su quattro aree (vedi tabella 1).

Le parti, relativamente al passaggio dalla vecchia normativa al nuovo inquadramento di cui alle tabelle allegate, concordano quanto segue:

1. i lavoratori verranno inseriti nelle aree e nei livelli indicati dalla data del 1/1/2007.
2. la determinazione dei criteri di cui al punto 1. sarà oggetto di apposito accordo sottoscritto entro il 30/06/2006;
3. una Commissione Tecnica Bilaterale, composta da 6 (sei) membri in rappresentanza di Federlegno Arredo e 6 (sei) membri in rappresentanza di Feneal – Uil, Filca – Cisl, Fillea-Cgil, lavorerà sui predetti criteri e consegnerà un elaborato alle parti entro e non oltre il 31/03/2006;
4. l'applicazione del nuovo inquadramento verrà quindi fatta in sede aziendale utilizzando i criteri suddetti, dall'1/1/2007. Fino a tale applicazione in ogni azienda verrà utilizzato l'inquadramento vigente;
5. la Commissione Tecnica di cui sopra, non verrà sciolta il 31/03/2006, in quanto da tale data e fino al 30/06/2007 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;

PARTESECONDA REGOLAMENTAZIONE COMUNE PER OPERAI INTERMEDI IMPOEGATI

6. gli incrementi di retribuzione derivanti dalla nuova scala parametrica e dai nuovi livelli, riassorbiranno, fino a concorrenza, i superminimi individuali.

PARTESECONDA REGOLAMENTAZIONE COMUNE PER OPERAI INTERMEDI IMPOEGATI

Tabella 1: NUOVO INQUADRAMENTO

AREA ESECUTIVA	AREA SPECIALISTICA
AE 1 = ex 1^ categoria: solo operai	AS 1 = ex 3^ categoria = solo operai
AE 2 = ex 2^ categoria: impiegati e operai	AS 2 = ex 4^ categoria = operai e impiegati
AE 3 = nuova categoria impiegati operai	AS 3 = nuova categoria 4 + operai
AE 4 = ex 3^ categoria: solo impiegati	AS 4 = ex 5^ categoria = solo impiegati
AREA COORDINAMENTO/GESTIONE	AREA DIREZIONALE
AC 1 = ex 4^ categoria: intermedi	AD 1 = nuova categoria 6 + impiegati
AC 2 = ex 5^ categoria: intermedi	AD 2 = ex 7^ categoria: solo impiegati
AC 3 = ex 5^ categoria: impiegati	AD 3 = ex 7^ categoria: quadri
AC 4 = nuova categoria 5 + impiegati	
AC 5 = ex 6^ categoria: solo impiegati	

Tabella 2: NUOVA SCALA PARAMETRALE

CATEGORIE	PARAMETRI FINO AL 31.12.2006	PARAMETRI DAL 1.1.2007	CATEGORIE	PARAMETRI FINO AL 31.12.2006	PARAMETRI DAL 1.1.2007
AD 3 = ex 7^ quadri	205	210	AS 4 = ex 5^	154,3	155

PARTESECONDA REGOLAMENTAZIONE COMUNE PER OPERAI INTERMEDI IMPOEGATI

AD 2 = ex 7 [^] impiegati	205	205	AS 3 = nuova	//	147,5
AD 1 = nuova	//	195	AS 2 = ex 4 [^]	139,4	140
AC 5 = ex 6 [^]	183,6	185	AS 1 = ex 3 [^]	132,5	134
AC 4 = nuova	//	170	AE 4 = ex 3 [^]	132,5	134
AC 3 = ex 5 [^]	154,3	155	AE 3 = nuova	//	126,5
AC 2 = ex 5 [^]	154,3	155	AE 2 = ex 2 [^]	117,5	119
AC 1 = ex 4 [^]	139,4	140	AE 1 = ex 1 [^]	100	100

Art. 17 (ex 6) Cumulo di mansioni

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

Art. 18 (ex 7) - Orario di lavoro

La durata dell'orario normale di lavoro viene stabilita in 40 ore settimanali, come previsto dall'art. 3 comma 1 D.Lgs.66/03.

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 contrattuale.

L'orario settimanale contrattuale di lavoro viene distribuito su 5 giorni con riposo di norma al sabato e possibilit  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 svolgentesi su piu` turni - verra` concordato in sede aziendale.

Per gli impianti e le lavorazioni a ciclo continuo o svolgentesi su piu` turni, le 40 ore

PARTESECONDA REGOLAMENTAZIONE COMUNE PER OPERAI INTERMEDI IMPOEGATI

settimanali dell'orario contrattuale dovranno comunque mediamente essere realizzate nell'arco di più settimane attraverso una 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 dell'orario determinata per tali operai.

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

L'introduzione di nuovi regimi di orario di lavoro settimanale e/o plurisettimanale sarà oggetto di preventivo esame congiunto in sede aziendale con le RSU così come specificato al successivo articolo 19.

Per quanto non espressamente normato dal presente ccnl in materia di orario di lavoro, le parti rimandano agli articoli legislativi vigenti.

Art. 19 (ex 7 bis) - Orario normale di lavoro in regime di flessibilità

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 a caratteristiche di stagionalità della domanda.

Le parti convengono che l'orario di lavoro in regime di flessibilità debba essere utilizzato al meglio e prioritariamente rispetto agli altri istituti che regolano la prestazione lavorativa, tenuto conto delle necessità produttive ed organizzative delle aziende.

Con riferimento a quanto sopra le aziende potranno disporre orari settimanali di lavoro in regime di flessibilità, per tutta l'unità produttiva o per singoli reparti consistenti nel prolungamento o nella riduzione del regime normale dell'orario settimanale di lavoro nei periodi di maggiore/minore intensità produttiva fino ad un massimo di 80 ore per anno solare (o per esercizio), ai quali corrisponderanno equivalenti riposi di conguaglio o recuperi di prestazione nei periodi di minore/maggiore intensità produttiva.

Qualora vengano attivati programmi di flessibilità, il ricorso al lavoro straordinario, per gli stessi soggetti, sarà possibile solo una volta raggiunto il tetto massimo di orario in regime di flessibilità.

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.

Al fine dell'attivazione degli orari settimanali di lavoro in regime di flessibilità le aziende daranno alle R.S.U. comunicazione preventiva, nel corso di un apposito incontro, delle esigenze di effettuazione della flessibilità sia a salire che a scendere rispetto al normale orario. In tale incontro verrà inoltre definito congiuntamente il programma e le modalità con cui si prevede di effettuare i riposi compensativi o i recuperi di prestazione tenuto conto delle esigenze tecnico/produttive delle aziende.

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

PARTESECONDA REGOLAMENTAZIONE COMUNE PER OPERAI INTERMEDI IMPOEGATI

retributivo mensilizzato, fatta eccezione per le settimane nelle quali, in regime di flessibilità, siano superate le 45 ore.

In tal caso, per le ore di lavoro prestato oltre le 40 settimanali sarà corrisposta una maggiorazione del 10% del minimo tabellare e indennità di contingenza erogata nel mese in cui dette ore vengono prestate.

I lavoratori non potranno rifiutare i programmi di flessibilità come sopra definiti, se non per giustificati e comprovati motivi di impedimento.

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 le 80 ore sopra previste, nel limite della legislazione vigente.

Art. 20 (ex 7 ter) - Riduzione dell'orario di lavoro

Fermo restando l'insieme della normativa sull'orario e le sue articolazioni e sullo straordinario, l'orario di lavoro su base annua è ridotto di 56 ore complessive.

A decorrere dall'1 gennaio 1994 verranno attribuite ulteriori 8 ore di riduzione in ragione d'anno.

Tali riduzioni saranno usufruite di norma attraverso il godimento di gruppi di 8 ore di permessi individuali retribuiti.

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

A far data dal 1990, il compenso pari ad 1/26 della retribuzione lorda mensile previsto dal presente contratto per la ex festività nazionale del 4 novembre, anziché essere corrisposto nel periodo paga di novembre, sarà corrisposto, e quindi assorbito e ricompreso, nella retribuzione relativa al godimento di una quota di 8 ore di riduzione d'orario.

NOTE A VERBALE

I) Resta convenuto che le riduzioni di orario annuo di cui sopra assorbono, fino a concorrenza, eventuali trattamenti concordati aziendalmente o localmente. Le riduzioni di orario di lavoro sopra previste saranno assorbite fino a concorrenza, in caso di provvedimenti legislativi nazionali o comunitari.

II) Per le lavorazioni a ciclo continuo, intese per tali quelle svolgentesi in più turni avvicendati sull'intero arco settimanale di sette giorni, si fa riferimento alla L. 22.2.1934, n. 370 e sue successive modifiche e/o integrazioni (in particolare per le aziende produttrici di pannelli truciolati al D.M. 2 luglio 1973 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 225 del 31 agosto 1973).

DICHIARAZIONE COMUNE

Le parti stipulanti, tenuto conto della evoluzione del mercato e considerato l'obiettivo della politica economica del Paese di consolidare ed espandere l'occupazione e perseguire il

PARTESECONDA REGOLAMENTAZIONE COMUNE PER OPERAI INTERMEDI IMPOEGATI

riequilibrio tra nord e sud, pur persistendo nelle diverse posizioni di principio sulla riduzione dell'orario di lavoro e sulle sue conseguenze, si danno atto di essere addivenute ad un'intesa per la riduzione dell'orario di lavoro nel presupposto che essa determini più elevati livelli di produttività globale e di efficienza del processo produttivo attraverso l'effettiva utilizzazione delle prestazioni di lavoro previste dal contratto.

Le parti medesime concordano che, per perseguire gli obiettivi della politica economica del Paese al fine di consolidare l'occupazione, è necessario esprimere un impegno delle parti sociali teso a migliorare il rapporto tra orario di lavoro offerto e orario lavorato.

Art. 21 (ex 7 quater) - Festività abolite

In sostituzione delle festività infrasettimanali abolite dalla L. n. 54/1977 e successive modifiche sono concessi a tutti i lavoratori quattro 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 primo 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 confluiranno nella banca ore.

Per quanto riguarda la festività la cui celebrazione è spostata alla domenica (4 novembre) il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica, tenendo presente quanto segue.

A far data dal 1990, il compenso pari ad 1/26 della retribuzione lorda mensile previsto dal presente contratto per la ex festività nazionale del 4 novembre, anziché essere corrisposto nel periodo di paga di novembre, sarà corrisposto, e quindi assorbito e ricompreso, nella retribuzione relativa al godimento della riduzione di orario di cui al relativo capitolo.

Art. 22 (ex 8) - 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. 66/03.

PARTESECONDA REGOLAMENTAZIONE COMUNE PER OPERAI INTERMEDI IMPOEGATI

Le ore di lavoro prestate oltre gli orari settimanali su indicati 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 discontinuita`.

In caso di controversia sull'applicazione del presente articolo, in relazione alle situazioni aziendali, si fa rinvio al disposto dell'art. 33 (reclami e controversie) della presente parte seconda del C.C.N.L..

Chiarimento a verbale

Il comma 5 dell'art. 27 lavoro straordinario non si applica ai lavoratori discontinui

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. 23 (ex 9) Festività nazionali e giorni festivi

Sono considerati giorni festivi, salvo eventuali modifiche di legge:

- a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;
- b) le festività nazionali del 25 aprile, dell'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 (per le unità` produttive ubicate nel comune di Roma il 29 giugno, SS. Pietro e Paolo, in relazione a quanto previsto dal D.P.R. 28.12.1985, n. 729) della località` dove ha sede lo stabilimento (o 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` elencate ai punti b), c) e d) del primo comma cada di

PARTESECONDA REGOLAMENTAZIONE COMUNE PER OPERAI INTERMEDI IMPOEGATI

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 della festività col giorno di riposo compensativo.

Art. 24 (ex 10) -Riposo settimanale

Il riposo settimanale coincide normalmente con la domenica, salve le eccezioni e le deroghe consentite dalla legge. Esso avrà la durata minima prevista dall'art. 9 comma 1 della Legge 66/03.

In caso di oggettive comprovate esigenze aziendali, la Direzione esaminerà con le RSU 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 D.Lgs. 66/03.

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.

Resta inteso che il riposo tra un turno e l'altro di lavoro non può essere inferiore a quanto previsto dal D.Lgs.66/03, art. 7 (riposo fra un turno e l'altro).

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 al 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. 23 della parte comune del presente C.C.N.L. per dette festività`.

Art. 25 (ex 11) - BANCA ORE

E' istituita una Banca Ore Individuale operante dall'1/1/2000.

- Le ore a fronte delle ex festività, non godute;
- i permessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione riferiti alle riduzioni di orario previste dal CCNL ;
- eventuali ore di prestazioni straordinarie (riposo compensativo) fermo restando il pagamento della percentuale di maggiorazione di competenza, prevista per le ore straordinarie nel caso in cui il lavoratore, non intenda percepire la relativa retribuzione.

I permessi confluiti nella Banca Ore Individuale saranno fruiti, a gruppi di 4 ore o 8 ore, da parte del lavoratore, previo preavviso di cinque giorni lavorativi. L'azienda, provvederà ad accordare la richiesta per un massimo del 5% compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative dell'azienda.

Al 31/12 di ogni anno, il lavoratore potrà richiedere il pagamento delle ore accantonate o parte di esse. Le ore non retribuite resteranno accantonate sul conto individuale e segnalate sul cedolino paga a far data dal mese di gennaio del nuovo anno solare.

Al 31 dicembre del suddetto nuovo anno solare, le eventuali ore che risultassero ancora accantonate, verranno retribuite con la retribuzione in atto in quel momento.

In caso di ricorso a procedimenti di CIG o di CIGS, l'azienda, per i soli lavoratori interessati dal provvedimento, farà fruire collettivamente le ore accantonate, previa adeguata informazione sulle normative vigenti a tale titolo.

Art. 26 (ex 12) Lavoro a turni

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

Nel caso di lavorazioni a ciclo continuo la distribuzione dell'orario di lavoro e dei relativi riposi costituiranno oggetto di esame tra Direzione aziendale e R.S.U..

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 e` concesso un riposo retribuito di mezz'ora per consumare il pasto.

Per i minori che lavorano in squadre avvicendate, oppure con orario di lavoro di 8 ore consecutive, il riposo intermedio, egualmente retribuito, e` di mezz'ora ai sensi dell'art. 18 della L. 26 aprile 1934, n. 653.

L'orario effettivo di lavoro dei prestatori di cui ai due comma precedenti, dedotti i riposi sopra indicati, sara` peraltro ripartito in modo tale da comportare una prestazione effettiva non inferiore all'orario contrattuale di cui all'art. 18 della parte comune del presente C.C.N.L..

Nell'impossibilita` tecnica di fruire del riposo, ai predetti lavoratori verra` corrisposto un compenso sostitutivo del 7% dei minimi tabellari.

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

PARTESECONDA REGOLAMENTAZIONE COMUNE PER OPERAI INTERMEDI IMPOEGATI

Ai lavoratori che operano in turni avvicendati sarà riconosciuta una maggiorazione che deve intendersi comprensiva della incidenza sugli istituti indiretti, differiti, non cumulabile pari al:

- 30% per le ore di effettiva prestazione notturna;
- 40% per le ore di effettiva prestazione festiva.

In caso di prestazione su 3 turni avvicendati nelle 24 ore, al lavoratore sarà riconosciuta una pausa retribuita non inferiore a 10 minuti. Conseguentemente, il compenso sostitutivo di cui al 7° comma del presente articolo viene fissato al 5%.

Sono fatti salvi diversi trattamenti aziendali in atto equivalenti o più favorevoli.

Art. 27 (ex 13) Lavoro straordinario, notturno e festivo

Il lavoro straordinario decorre dai limiti di legge di cui al primo comma dell'art. 18 (orario di lavoro).

Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale.

L'azienda potrà fare ricorso al lavoro straordinario nei casi urgenti, indifferibili od occasionali ed in quelli previsti come deroga ed eccezioni dalla legge e relativo regolamento (ad es. manutenzione degli impianti).

Rientra, ad esempio, in tali ipotesi la necessità di far fronte a:

- esigenze particolari di mercato, legate ad ordini con vincolanti termini di consegna;
- adempimenti amministrativi e di legge legati ad inderogabili scadenze;
- esigenze particolari connesse alla preparazione ed allestimento di fiere, mostre, esposizioni, campionari, campagne promozionali, ecc..

Il ricorso al lavoro straordinario oltre il limite delle 250 ore previste dal D.Lgs. 66/03, in assenza di un accordo in sede aziendale, potrà avvenire previo esaurimento delle 80 ore di flessibilità e sulla base di specifici programmi presentati dall'azienda.

Al di fuori dei casi previsti dai commi precedenti, il ricorso al lavoro straordinario sarà concordato preventivamente tra la Direzione e la RSU.

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

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6. Il lavoratore notturno non può superare le 8 ore giornaliere medie nell'arco settimanale, ai sensi dell'art. 13 comma 1 D.Lgs. 66/03.

Per 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 l'indennità di contingenza, più eventuale terzo elemento). Per i cottimisti le predette percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo saranno calcolate sul minimo tabellare maggiorate della percentuale contrattuale di cottimo di cui all'art. 69 della parte terza, regolamentazione per gli operai e sulla indennità di contingenza e sull'eventuale terzo elemento.

PARTESECONDA REGOLAMENTAZIONE COMUNE PER OPERAI INTERMEDI IMPOEGATI

	operai %	intermedi %	Impiegati %
1) lavoro straordinario diurno (feriale)	28	28	28
2) lavoro festivo anche a turni avvicendati (compiuto nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo delle stesse e nei giorni festivi)	40	40	50
3) lavoro notturno (dalle ore 22 alle ore 6) non compreso in turni avvicendati	35	30	30
4) lavoro notturno (dalle ore 22 alle ore 6) effettuato in turni avvicendati	30	30	30
5) lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore o il maggior orario di cui all'art. 7, parte comune, del presente C.C.N.L.)	50	50	60
6) lavoro straordinario notturno	50	50	50
7) lavoro straordinario festivo notturno	60	70	70

La prestazione dei guardiani notturni non comporta la corresponsione delle percentuali

PARTESECONDA REGOLAMENTAZIONE COMUNE PER OPERAI INTERMEDI IMPOEGATI

di maggiorazione per il lavoro notturno.

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

Ai sensi di quanto previsto dal D.Lgs. 66/03 art. 4 commi 2, 3 e 4 e in considerazione delle peculiarità del settore, caratterizzato da un andamento ciclico della domanda, da produzione con necessità di soddisfacimento in tempo reale del mercato di cui è diventata imprevedibile la tendenza, a partire dal 1/1/04 il periodo di riferimento della durata media settimanale di 48 ore è fissato in mesi 8 per il 2004 e sulla base dell'anno solare dal 1-1-2005, anche ai fini delle comunicazioni di cui al comma 5 del citato art. 4 D.Lgs. 66/03. Il rispetto di tale limite avverrà anche mediante la fruizione di permessi per ROL ed ex festività.

Art. 28 (ex 13 bis) - Riduzione orario di lavoro

Per i lavoratori che prestano la loro opera in tre turni avvicendati, in aggiunta alla riduzione dell'orario di lavoro annuo già prevista dal CCNL 13.12.94/30.01.95, saranno riconosciute le seguenti misure, computabili e godibili secondo le modalità dell'art. 18 del CCNL:

4 ore dal 01.01.2001

4 ore dal 01.01.2002

Tali ulteriori riduzioni di orario, se non fruite entro l'anno con le modalità di cui al menzionato articolo, confluiscono nella Banca Ore Individuali alle condizioni previste dall'art.25 (Banca Ore).

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

Art. 29 (ex 14) - Lavoro a tempo parziale

Le parti convengono che i rapporti di lavoro a tempo parziale, disciplinati dal Decreto Legislativo n.61/2000 e successive modificazioni, dovranno rispondere ed essere funzionali ad esigenze di flessibilità della forza lavoro, essere compatibili con l'organizzazione del processo produttivo e diretti, nel contempo, a cogliere esigenze individuali dei lavoratori e delle lavoratrici.

Le parti intendono promuovere la valorizzazione e la diffusione del rapporto di lavoro a tempo parziale nell'ambito di un corretto utilizzo di questo istituto e nell'intento di agevolare la soluzione di problemi di carattere personale per i lavoratori ed organizzativi per le aziende.

Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con un orario ridotto rispetto a quello stabilito dall'art. 18 del presente contratto.

L'orario di lavoro a tempo parziale potrà avere le seguenti articolazioni:

- di tipo orizzontale, vale a dire con una presenza del lavoratore in tutti i giorni normalmente lavorati della settimana e con una riduzione del numero delle ore lavorate giornalmente;
- di tipo verticale, vale a dire con la presenza del lavoratore solo in alcuni giorni della settimana con o senza riduzione dell'orario giornaliero;

PARTESECONDA REGOLAMENTAZIONE COMUNE PER OPERAI INTERMEDI IMPOEGATI

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

di tipo misto, vale a dire di tipo orizzontale e verticale.

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

a) volontarietà di entrambe le parti;

b) possibilità di reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali

c) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso, secondo principi di proporzionalità.

L'instaurazione del rapporto di lavoro a part-time avverrà con atto scritto, nel quale saranno precisati l'orario di lavoro e gli altri elementi previsti dal presente contratto per il rapporto a tempo pieno; il periodo di prova, per le nuove assunzioni, potrà essere prolungato in proporzione alla minore durata dell'orario di lavoro concordata.

Il lavoratore o la lavoratrice che intenda trasformare a tempo determinato o a tempo indeterminato il proprio rapporto di lavoro da orario pieno a orario ridotto (part time), ne farà richiesta, anche per il tramite della RSU, alla direzione aziendale la quale risponderà entro 30 giorni.

Le eventuali ore di esubero dell'orario di lavoro, saranno compensate con la quota oraria di retribuzione diretta, maggiorata del 20% per comprendervi i riflessi sull'insieme degli istituti indiretti e differiti.

Ai lavoratori in forza con rapporto a part-time che ne facciano richiesta, sarà data priorità rispetto ai nuovi rapporti che si costituiscono a tempo pieno per lo svolgimento delle stesse mansioni.

In attuazione a quanto disposto dall'Art. 3 del D.L. 25.2.2000 n.61 e successive modificazioni, si indicano le casistiche che possono dare corso a richieste di prestazioni straordinarie e comunque, in caso di part time orizzontale, non possono superare 8 ore di prestazione giornaliera e 40 ore settimanali:

- realizzazione di campionari per fiere o altre manifestazioni promozionali;

- realizzazioni delle commesse alle quali sono legate le prospettive occupazionali e di sviluppo delle imprese;

- adempimenti amministrativi e di legge legati a scadenze.

Saranno dispensati dalle prestazioni di lavoro supplementare, i lavoratori e le lavoratrici che per comprovati motivi di impedimento, di natura familiare o lavorativa ne facciano richiesta previa presentazione di motivazioni scritte.

Ricorso al tempo parziale con clausola di tipo elastico flessibile.

Qualora l'impresa intenda avvalersi di questa forma di part-time, il lavoratore all'instaurazione del rapporto di lavoro a detto part-time, potrà essere assistito dalle RSU o in assenza di esse dalle OO.SS. firmatarie il CCNL.

Art. 30 (ex 15) Contratto di lavoro a tempo determinato e contratto di somministrazione

L'assunzione con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

PARTESECONDA REGOLAMENTAZIONE COMUNE PER OPERAI INTERMEDI IMPOEGATI

Per entrambe le tipologie di contratto esclusivamente riferiti alle seguenti ipotesi specifiche, anche se di durata inferiore a 7 mesi:

- sperimentazioni tecniche, produttive od organizzative relative a nuovi prodotti o lavorazioni;
- eccezionali lavorazioni relative ai riassortimenti non attinenti all'acquisizione del normale portafoglio ordini;
- aumento di carattere eccezionale dell'attività aziendale indotta da particolari esigenze produttive non eseguibili con le figure professionali normalmente esistenti in azienda

Il numero dei lavoratori che possono essere occupati con contratto a termine e con contratto di somministrazione, nelle fattispecie sopra indicate è pari al 20%, calcolato su base semestrale, dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'unità produttiva.

I lavoratori occupati con ciascuna delle tipologie contrattuali sopra indicate non potranno comunque superare il 15%, calcolato su base semestrale, dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'unità produttiva

Le frazioni sono arrotondabili 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 di cui alle precedenti lettere, 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 assunti con le due tipologie di contratto possono essere elevate in funzione delle specifiche esigenze aziendali.

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. 33 del presente contratto

Il periodo di comporto 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 comporto.

L'obbligo di conservazione del posto cessa, in ogni caso, alla scadenza del termine apposto nel 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.

Sono esclusi dal periodo di prova i lavoratori assunti con più contratti successivi a tempo determinato nelle stesse mansioni, nonché i lavoratori che nelle stesse mansioni svolte con contratto a tempo determinato passano a contratto a tempo indeterminato.

Art. 31 contratto di inserimento

La disciplina del contratto di inserimento di seguito regolamentata, si applica alle sole aziende aderenti al sistema Confindustria.

PARTESECONDA REGOLAMENTAZIONE COMUNE PER OPERAI INTERMEDI IMPOEGATI

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. 276/03 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 degli art. 64 Parte terza – regolamentazione per gli operai – art. 84 parte quarta - regolamentazione per gli intermedi -art. 101 Parte quinta – regolamentazione per gli impiegati e quadri - del vigente ccnl, con riferimento alla categoria di inquadramento alla fine del percorso di inserimento;
- l'orario di lavoro, sarà determinato in base al presente ccnl, 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.

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 cumulabili 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 con contratto di inserimento, l'art. 76 Parte terza regolamentazione per gli operai "Trattamento in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro"

PARTESECONDA REGOLAMENTAZIONE COMUNE PER OPERAI INTERMEDI IMPOEGATI

del vigente CCNL.

I lavoratori verranno così inquadrati:

- lavoratori destinati per le mansioni svolte al II° livello: inquadramento al I° livello
- lavoratori destinati per le mansioni svolte al III° livello: inquadramento al I° livello
- lavoratori destinati per le mansioni svolte al IV° livello: inquadramento al II° livello
- lavoratori destinati per le mansioni svolte al V° livello: inquadramento al III° livello
- lavoratori destinati per le mansioni svolte al VI° livello: inquadramento al IV° livello
- lavoratori destinati per le mansioni svolte al VII° livello: inquadramento al V° livello

PROGETTO INDIVIDUALE DI INSERIMENTO

Allegato al contratto di inserimento del.....ai sensi dell'art. 54 Dlgs 10 settembre 2003 n. 276

Nominativo del lavoratore _____ nato a _____ il
_____ residente in _____ cod. fiscale _____

Attuale condizione (barrare)

- soggetto di età compresa tra i 18 e i 29 anni
- disoccupato di lunga durata da 29 a 32 anni
- lavoratore con più di 50 anni di età, privo di un posto di lavoro
- lavoratore che desidera riprendere un'attività lavorativa e che non ha lavorato per almeno 2 anni
- donna (senza vincoli di età) residente in area geografica con tasso di occupazione femminile inferiore almeno del 20% rispetto a quello maschile o che supera del 10% quello maschile
- persona affetta da un grave handicap fisico, mentale o psichico

Azienda datrice di lavoro

Sede dell'inserimento (stabilimento/reparto/ufficio)

Periodo di inserimento n. mesi _____ dal _____ al _____

Infortuni sul lavoro INAIL posizione n. _____

Matricola n. _____

Obiettivi e modalità dell'inserimento: (descrizione del progetto, evidenziando le attività e le operazioni svolte dal lavoratore, indicando l'area aziendale, l'ufficio o il reparto in cui lo stesso sarà impegnato -. Indicazione dell'eventuale formazione impartita, indicando le ore ad essa dedicate e le modalità di svolgimento della stessa.)

Previsione di trasferta all'estero (barrare l'opzione prescelta)

si

no

_____ (data)

firma per presa visione ed accettazione del lavoratore inserendo

firma per l'azienda

Art. 32 (ex 16) 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 puo` superare le 3 settimane.

Nel caso di ferie frazionate, cinque giornate vengono considerate equivalenti ad una settimana.

L'epoca delle ferie sara` stabilita secondo le esigenze del 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.

Per i lavoratori retribuiti a cottimo, la normale retribuzione comprendera` anche l'utile medio di cottimo realizzato nei periodi di paga del trimestre immediatamente precedente.

I giorni festivi di cui ai punti b), c), d), dell'art. 9 parte comune, del presente C.C.N.L., che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie, non sono computabili come ferie per cui si fara` luogo al corrispondente prolungamento del periodo feriale. Tale prolungamento puo` essere sostituito dalla relativa indennita` per mancate ferie.

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda e` tenuta a praticargli, sia per il rientro in sede che per il ritorno alla localita` 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 localita` di riposo, non verra` computato nelle ferie.

La risoluzione del rapporto per qualsiasi motivo da` diritto al compenso sostitutivo delle ferie maturate. Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora un'anzianita` di almeno un anno di servizio continuativo presso l'azienda, spettera`, per ogni mese di servizio prestato, un dodicesimo del periodo feriale. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sara` considerata a questi effetti come mese intero.

In caso di risoluzione del rapporto nel corso dell'anno il lavoratore non in prova ha diritto alle ferie in proporzione ai mesi di anzianita` maturati successivamente all'epoca della

PARTESECONDA REGOLAMENTAZIONE COMUNE PER OPERAI INTERMEDI IMPOEGATI

maturazione del precedente periodo feriale oppure dal giorno dell'assunzione.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie.

Art. 33 - Congedi

A) Permessi per eventi e cause particolari

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, primo comma, della 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.

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.

PARTESECONDA REGOLAMENTAZIONE COMUNE PER OPERAI INTERMEDI IMPOEGATI

B) Congedi per gravi motivi familiari

Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 4, secondo comma, della legge n. 53 del 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 lettera B) può essere altresì richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'art. 1 D.M. 21.7.2000 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.

C) 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

PARTESECONDA REGOLAMENTAZIONE COMUNE PER OPERAI INTERMEDI IMPOEGATI

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 n. 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 di cui alle lettere A), B) e C) del 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. 34 TUTELA DELLA DIGNITA' PERSONALE DEI LAVORATORI

In attesa della normativa di riferimento, 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-fisico 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 sul luogo di lavoro, la RSU o le Organizzazioni sindacali e la Direzione aziendale opereranno per ripristinare le normali condizioni lavorative garantendo la massima riservatezza alle persone coinvolte.

Art. 35 (ex 17) Minimi retributivi

I minimi di retribuzione base sono riportati nelle tabelle allegate al presente Contratto,

PARTESECONDA REGOLAMENTAZIONE COMUNE PER OPERAI INTERMEDI IMPOEGATI

di cui fanno parte integrante.

I minimi di retribuzione base mensile verranno successivamente modificati e fissati nei valori e alle scadenze come alle allegate tabelle.

Al personale con qualifica di Quadro, all'atto del riconoscimento della qualifica sarà riconosciuta una indennità di funzione dell'importo di lire 50.000, con assorbimento del superminimo individuale fino a concorrenza del 50% dell'importo predetto.

Nota

Per le aziende operanti nei settori industrie boschive e forestali, i minimi tabellari in vigore all'1.1.1995 sono applicabili dall'1.3.1995.

Art. 36 (ex 18) 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 dell'utile di cottimo realizzato nel mese 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 prestato 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. 37 (ex 19) Corresponsione della retribuzione

La retribuzione sarà corrisposta normalmente ad ogni fine mese con la specificazione degli elementi costitutivi tenendo presente che per retribuzione base s'intende minimo tabellare più contingenza e per normale retribuzione si intende la normale retribuzione globale di fatto.

In sede di accertamento della retribuzione imponibile ai sensi dell'art. 12 della L. 30 aprile 1969, n. 153 e successive modifiche ed integrazioni da parte degli Enti Previdenziali, l'interpretazione o applicazione delle clausole dei contratti o accordi collettivi di qualunque livello non può essere difforme dalla volontà delle parti stipulanti, quale espressa in sede di contratto o di accordo stesso o di ricognizione avente carattere di interpretazione autentica per la definizione delle relative obbligazioni, modalità o tempi di adempimento.

Nel caso in cui l'azienda ne ritardi di oltre dieci giorni il pagamento, 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 della indennità di mancato preavviso.

In caso di contestazione sulla retribuzione e sugli altri elementi costitutivi della

PARTESECONDA REGOLAMENTAZIONE COMUNE PER OPERAI INTERMEDI IMPOEGATI

retribuzione stessa, dovrà essere intanto corrisposta al lavoratore la parte di retribuzione non contestata, contro il 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. 38 (ex 20) Reclami sulla retribuzione

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta o documento equivalente, nonché sulla qualità della moneta dovrà essere fatto all'atto del pagamento; il lavoratore che non vi provveda perde ogni 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 dell'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. 39 (ex 21) Premio di risultato

Secondo quanto stabilito dal Protocollo 23 luglio 1993, i cui contenuti ripresi nelle "Disposizioni generali del sistema contrattuale" del presente contratto si intendono integralmente richiamati in questo articolo, la contrattazione aziendale potrà svolgersi ai fini della determinazione di un premio di norma annuale che, tenendo conto della competitività aziendale, sarà collegato a parametri e obiettivi di produttività, redditività e/o altri indicatori concordati tra le parti, rilevanti agli effetti del miglioramento dell'efficienza aziendale nonché dei risultati di gestione, correlati all'andamento economico delle aziende.

L'erogazione del premio, essendo di natura variabile e non definibile a priori, deriverà dal conseguimento o meno degli obiettivi concordati e avverrà in funzione dei risultati raggiunti secondo criteri, modalità e procedure di verifica definite dalle parti.

Le erogazioni dovranno consentire l'applicazione dello specifico trattamento contributivo previdenziale di cui al Protocollo 23 luglio 1993, ove necessario attraverso l'adeguamento delle soluzioni pattuite alla normativa di legge se sopravvenuta.

Gli accordi aziendali avranno durata quadriennale e potranno avere incidenza economica e dar luogo ad erogazioni non prima del mese di settembre 1996.

Le parti, agli effetti della contrattazione aziendale e dei suoi obiettivi, valuteranno, in apposito incontro preventivo che costituirà momento di ulteriore articolazione del sistema di relazioni industriali, la situazione dell'azienda, la redditività, la competitività e le sue prospettive di sviluppo.

Dall'entrata in vigore del presente C.C.N.L. non trova più applicazione la disciplina di cui all'art. 21 del C.C.N.L. 20.3.1991. Gli importi in misura fissa aziendali corrisposti rimangono consolidati e congelati nelle cifre in essere alla stessa data e non saranno più oggetto di successiva contrattazione.

Eventuali premi variabili ovvero parti variabili dei premi stessi in atto alla data di

PARTESECONDA REGOLAMENTAZIONE COMUNE PER OPERAI INTERMEDI IMPOEGATI

entrata in vigore del presente contratto, manterranno invece le loro caratteristiche di variabilità fino all'atto dell'istituzione del premio annuale di risultato. Le parti ne potranno concordare forme e modi diversi di corresponsione senza oneri per le aziende e senza svantaggi per i lavoratori in occasione del negoziato sul premio di risultato.

Nota a verbale

Per la realizzazione degli impegni concordati tra parti sociali e Governo e di cui al protocollo 23 luglio 1993, gli accordi aziendali prevederanno clausole di adeguamento alle norme di legge che verranno emanate in attuazione dei suddetti impegni nel rispetto del principio dell'invarianza dei costi e dei benefici.

Art. 40 (ex 22) Aumenti periodici di anzianità'

Tutti i lavoratori hanno 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 5 aumenti periodici di anzianità biennali deindicizzati e in cifra fissa secondo i valori unitari riportati qui di seguito per ciascuna categoria:

VII	€13,43	III	€8,26
VI	€11,88	II	€7,75
V	€9,81	I	€7,23
IV	€		

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 del massimo previsto per la nuova categoria ivi compreso l'importo maturato nelle precedenti categorie. La frazione di biennio al momento del passaggio di categoria verrà considerata utile agli effetti della

PARTESECONDA REGOLAMENTAZIONE COMUNE PER OPERAI INTERMEDI IMPOEGATI

preavviso di almeno 6 giorni. La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro i 30 giorni successivi all'inizio del periodo di congedo.

Art. 43 (ex 25) Trattamento in caso di gravidanza e puerperio

Ferme restando le disposizioni di cui alla L. 30 dicembre 1971, n. 1204, sul trattamento 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.

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 alla concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dal presente articolo.

Ove durante il periodo d'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 sempreché 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).

Art. 44 (ex 26) Mense aziendali

Tenendo conto della grande varietà di situazioni in atto che rende difficile una regolamentazione generale, si conviene che saranno mantenute le mense esistenti, o le indennità sostitutive finora corrisposte, salva la facoltà di accordi locali o aziendali sulla materia.

Art. 45 (ex 27) Diritto allo studio - Lavoratori studenti

Fermo restando quanto previsto dall'art. 10 della L. 20 maggio 1970, n. 300 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.

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 x 3 e per il numero dei dipendenti occupati nell'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 primo

PARTESECONDA REGOLAMENTAZIONE COMUNE PER OPERAI INTERMEDI IMPOEGATI

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, procapite nel triennio sono elevate a 250.

Il rapporto di ore di permesso retribuito con le ore di frequenza di detti corsi e' 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.

Art. 46 (ex 28) Formazione professionale – Fondimpresa

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.

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 ai 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 Fondimpresa, il Comitato Paritetico Nazionale avrà il compito, previ opportuni coordinamenti, di instaurare e intrattenere rapporti con il suddetto Fondo interprofessionale per la formazione continua .

Il CNPLA, nell'ambito dei rapporti sopra indicati, chiederà a Fondimpresa 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 rappresentanti sulle opportunità di finanziamento utilizzabili.

Al momento della istituzione del Comitato Paritetico Nazionale le parti stipulanti definiranno le modalità per l'attività da svolgere da parte del Comitato in materia di formazione

PARTESECONDA REGOLAMENTAZIONE COMUNE PER OPERAI INTERMEDI IMPOEGATI

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 interezza.

Nota a verbale

Formazione professionale in provincia di Bolzano.

Nell'ambito di appositi incontri, atti a discutere i problemi inerenti la formazione professionale, ai quali parteciperanno le strutture territoriali interessate, le parti esamineranno, considerata la particolare legislazione che regola l'istituto dell'apprendistato in provincia di Bolzano, il problema della durata e del periodo di apprendistato e relative conseguenze.

Art. 47 (ex 29) - 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 4 ore dall'inizio dell'orario di lavoro previsto, salvo casi di giustificato e comprovato impedimento.

Il lavoratore che senza giustificato motivo sia assente per più di quattro giorni consecutivi o per tre volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi sarà soggetto alla specifica normativa sui licenziamenti.

L'assenza, ancorché giustificata e autorizzata, non dà luogo a decorrenza di retribuzione

Art. 48 (ex 30) Assenze per malattia ed infortunio non sul lavoro

Il lavoratore assente per malattia od infortunio non sul lavoro è tenuto, fin dal primo giorno di assenza, a trovarsi nel domicilio comunicato al datore di lavoro ai sensi dell'ultimo comma dell'art. 1 Reg. comune al fine di poter essere sottoposto all'eventuale controllo fiscale: quanto sopra in qualunque giorno della settimana, anche se non lavorativo, secondo le seguenti fasce; ai sensi delle vigenti norme di legge:

- dalle ore 10.00 alle ore 12.00

- dalle ore 17.00 alle ore 19.00

Il lavoratore che, per eventuali o comprovate necessità di assentarsi dal proprio domicilio (per visite, prestazioni o accertamenti specialistici) non possa osservare tali fasce orarie, è tenuto a dare preventiva comunicazione all'Azienda della diversa fascia oraria di reperibilità da osservare.

Ogni mutamento di domicilio, anche se temporaneo, nel corso del periodo di assenza per malattia e infortunio non sul lavoro, deve essere tempestivamente comunicato dal lavoratore all'Azienda.

Il lavoratore che, salvo i casi comprovati di cui al precedente primo comma, non sia reperito al domicilio comunicato al datore di lavoro durante le fasce orarie che è tenuto ad osservare, incorre nella perdita del trattamento economico di malattia ed infortunio non sul lavoro per i primi 10 giorni e in misura pari alla metà per i giorni successivi e in provvedimenti

PARTESECONDA REGOLAMENTAZIONE COMUNE PER OPERAI INTERMEDI IMPOEGATI

disciplinari di cui agli articoli relativi del presente C.C.N.L. con le relative gradualità a seconda delle ripetitività delle infrazioni riscontrate.

Art. 49 (ex 31) Malattia insorta durante il periodo di ferie

Vista la sentenza della Corte Costituzionale del 30 dicembre 1987, n. 616 ed in attesa che specifica norma di legge disciplini la materia, le malattie insorte durante un periodo di ferie ne interrompono il decorso, sempre che abbiano comportato il ricovero ospedaliero regolarmente certificato.

Art. 50 (ex 32) Permessi di entrata ed 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.

Art. 51 (ex 33) 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 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. 34 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. 52 (ex 34) 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. Egli dovrà interessarsi di far segnare sul libretto di lavoro gli utensili di sua proprietà.

Nessuna modifica potrà essere apportata agli oggetti affidati al lavoratore senza l'autorizzazione della Direzione dell'azienda o di chi per essa.

PARTESECONDA REGOLAMENTAZIONE COMUNE PER OPERAI INTERMEDI IMPOEGATI

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 od 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.

Qualora il dipendente lavorasse con utensili di sua proprietà l'azienda dovrà corrispondergli una indennità di consumo ferri la cui misura verrà stabilita dalle Organizzazioni territoriali.

L'azienda ha sempre facoltà di sostituire con propri utensili quelli di proprietà del lavoratore e in tal caso non corrisponderà più l'indennità ferri di cui al comma precedente.

Art. 53 (ex 35) 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 la applicazione del presente contratto, qualora non venissero conciliate con la Direzione dell'azienda tramite la Rappresentanza Sindacale Unitaria verranno sottoposte all'esame delle competenti Organizzazioni degli industriali e dei lavoratori, ferma restando, in caso di disaccordo, la facoltà di esperire l'azione giudiziaria.

Art. 54 (ex 36) Trattamento di fine rapporto

Il trattamento di fine rapporto è regolato dalle norme della L. 29 maggio 1982, n. 297.

La retribuzione annua da prendere in considerazione agli effetti del primo comma dell'articolo 2120 C.C. e della suddetta legge è composta tassativamente da:

- minimo contrattuale;
- indennità di contingenza;
- scatti di anzianità;
- aumenti di merito ed altre analoghe eccedenze mensili rispetto al minimo contrattuale;
- premio di produzione; ex art. 21 C.C.N.L. 23.3/5.6.1991 e precedenti;
- premi e provvigioni;
- maggiorazioni per turni avvicendati;
- 13ma mensilità ed eventuali ulteriori mensilità corrisposte aziendali;
- cottimi;
- indennità maneggio denaro;
- indennità di mensa.

Art. 55 (ex 37) Tutela alle categorie dello svantaggio sociale e lavoratori immigrati

Le parti, nella condivisa opportunità di interventi di legge in favore delle categorie socialmente svantaggiate, in particolare i lavoratori immigrati, e altresì a sostegno del volontariato, impegnano le Direzioni aziendali a dedicare la loro attenzione per una efficace applicazione delle norme di tutela esistenti rendendo coerente la loro azione ed aggiornando i loro comportamenti alle disposizioni che sono introdotte per l'attuazione nell'ordinamento interno di direttive comunitarie concernenti le predette categorie.

PARTESECONDA REGOLAMENTAZIONE COMUNE PER OPERAI INTERMEDI IMPOEGATI

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 al punto 1) del sistema di relazioni industriali, e nella tipologia dei contratti di inserimento.

Le parti stipulanti, preso atto che nel settore legno-arredamento si registra un progressivo aumento dei lavoratori extra-comunitari, 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.

Art. 56 (ex 38) Tutela tossicodipendenti e loro familiari

Le aziende potranno concedere ai lavoratori che ne facciano richiesta un periodo di aspettativa non retribuita a tutti gli effetti di contratto e di legge, motivata dalla necessità di assistere familiari a carico che risultino in condizioni documentate di tossicodipendenza.

Le aziende potranno concedere, a richiesta, ai lavoratori in condizioni di tossicodipendenza un periodo di aspettativa non retribuita a tutti gli effetti di contratto e di legge, per documentata necessità di terapie riabilitative da eseguire presso il S.S.N. o presso strutture specializzate riconosciute dalle istituzioni.

Art. 57 (ex 39) Previdenza complementare - ARCO

A valere dal 1.1.2005, la contribuzione ad Arco sarà calcolata sulla retribuzione mensile corrente ordinaria (paga base, ex indennità di contingenza, edr, aumenti periodici di anzianità, eventuali superminimi individuali, importi in misura fissa aziendale come da art. 39 parte seconda del presente ccnl)

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.

Art. 58 (ex 40) Qualifiche escluse dalla quota di riserva di cui all'art. 25, comma 2, Legge 23 luglio 1991, n. 223

In attuazione di quanto previsto dal secondo comma, art. 25 L. 23 luglio 1991, n. 223, le parti convengono che al fine del calcolo delle percentuali di cui al primo e sesto comma del citato art. 25, non si tiene conto delle assunzioni di personale quadrato nelle categorie VII, VI, V, IV e III (declaratoria seconda alinea) dell'art. 5 della regolamentazione comune del vigente C.C.N.L..

Sono comunque esclusi i lavoratori assunti da adibire a mansioni di custodia e sicurezza

PARTESECONDA REGOLAMENTAZIONE COMUNE PER OPERAI INTERMEDI IMPOEGATI

o che comunque comportino un rapporto di particolare fiducia.

I lavoratori assunti tra le categorie riservatarie dal quinto comma dell'art. 25 L. n. 223/1991, saranno computati ai fini della copertura dell'aliquota di riserva di cui al primo e sesto comma dell'art. 25 cit. anche quando vengano inquadrati nelle categorie e nelle qualifiche sopra individuate.

Le presenti disposizioni contrattuali saranno trasmesse a cura delle parti stipulanti al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale per i conseguenti adempimenti ad esso richiesti.

Art. 59 (ex 41) Cessione, trasformazione e trasferimento di azienda

La cessione, trasformazione o il trasferimento 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, così come previsto dall'art. 2112 del C.C. modificato dall'art. 47 L. n. 428/1990.

Art. 60 (ex 42) 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 più favorevoli al lavoratore attualmente in servizio, le quali continueranno ad essere mantenute ad personam.

Art. 61 (ex 43) Norme complementari e precedenti contratti

Per quanto non regolato dal presente contratto si applicano le norme di legge e degli Accordi Interconfederali.

I contratti collettivi di lavoro vigenti nel settore dell'industria del legno, del sughero, del mobile e dell'arredamento e delle industrie boschive e forestali, compresi quelli localmente stipulati ad integrazione dei precedenti contratti nazionali di lavoro di categoria, conserveranno la loro validità limitatamente alla materia non disciplinata dal presente contratto e per la durata in ciascuno di essi prevista.

Art. 62 (ex 44) Disposizioni finali

Qualora dalle Organizzazioni FENEAL - UIL, FILCA - CISL, FILLEA - CGIL e dalle altre Organizzazioni firmatarie 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 Confederazione Generale dell'Industria Italiana.

Art. 63 (ex 45) decorrenza e durata

PARTESECONDA REGOLAMENTAZIONE COMUNE PER OPERAI INTERMEDI IMPOEGATI

Il presente contratto decorre dal 1° luglio 2004 e avrà validità fino a tutto il 31.12.2007; per la parte economica il primo biennio avrà validità fino a tutto il 31.12.2005.

Esso si riterrà automaticamente prorogato se non verrà disdetto almeno 3 mesi prima della scadenza con lettera raccomandata A.R.

PARTE TERZA: REGOLAMENTAZIONE PER GLI OPERAI

PARTE TERZA: REGOLAMENTAZIONE PER GLI OPERAI

Art. 64 (ex 1) Periodo di prova

L'assunzione al lavoro dell'operaio avviene previo superamento di un periodo di prova - che deve risultare da atto scritto - della durata di tre settimane, di effettiva prestazione lavorativa, per gli operai della prima categoria e di quattro settimane per gli operai delle categorie IV, III e II.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso.

In caso di conferma in servizio l'anzianità dell'operaio decorrerà dal primo giorno di lavoro.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di infortunio sul lavoro o malattia, l'operaio sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro quindici giorni dall'inizio dell'assenza.

Art. 65 (ex 2) Modalità di corresponsione della retribuzione

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 prestano la loro opera di domenica.

Agli operai che nel corso del mese avranno prestato la loro opera per un orario inferiore alle 40 ore settimanali, per cause diverse da quelle sopra indicate, verrà detratta una quota pari ad un 174mo della retribuzione mensile per ciascuna delle ore non lavorate.

Art. 66 (ex 3) Recuperi

È 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. 67 (ex 4) Sospensioni di breve durata ed interruzioni di lavoro

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 nello 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.

Art. 68 (ex 5) Modifica di mansioni

L'operaio, fermo restando l'art. 13 della Legge n. 300/1970, puo` essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti la sua categoria purchè` cio` non comporti una diminuzione di retribuzione.

All'operaio che sia destinato a svolgere mansioni di categoria superiore, dovra` 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, avverra` 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 secondo comma spettera` per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Art. 69 (ex 6) Lavoro a cottimo

Le tariffe di cottimo devono essere fissate dall'azienda in modo da garantire, nei periodi normalmente considerati, all'operaio di normale capacita` ed operosita`, il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 6,50% del minimo di paga base tabellare della categoria di appartenenza. 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%.

Nel caso in cui un operaio lavorante a cottimo non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma per ragioni indipendenti dalla sua capacita` e volonta`, la retribuzione gli verra` integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Agli operai interessati dovra` 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 gia` assestate il conteggio dei guadagni sara` 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 piu` 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'assegnazione.

A richiesta dell'operaio l'azienda mettera` 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 potra` non essere fornita per tariffe le quali, data la contemporaneita` della loro applicazione, costituiscono sostanzialmente un unico cottimo, o per tariffe applicate non contemporaneamente per le quali, data la brevita` della loro durata, normalmente non si effettua la rilevazione dei tempi.

Il periodo di assestamento delle tariffe di cottimo potra` avere durata fino a 4 mesi e

PARTE TERZA: REGOLAMENTAZIONE PER GLI OPERAI

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 variazione nelle condizioni di esecuzione del lavoro;
- c) al conteggio ed alla liquidazione dei cottimi;
- d) al passaggio dal lavoro a cottimo a quello ad economia;

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.

Nota a verbale

Le disposizioni di cui al presente articolo non trovano applicazione nei confronti delle industrie boschive e forestali per le quali si fa riferimento all'art. 3 della relativa regolamentazione contrattuale.

Art. 70 (ex 7) Regolamento del lavoro a domicilio

Definizione del lavoratore a domicilio

È 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

PARTE TERZA: REGOLAMENTAZIONE PER GLI OPERAI

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'articolo 2094 C.C., 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 esegue, 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.

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 la incolumità del lavoratore e dei suoi familiari.

È 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.

È fatto divieto ai committenti di lavoro a domicilio di valersi dell'opera di mediatori o di 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.

Libretto personale di controllo

Il lavorante a domicilio, oltre al libretto di lavoro di cui alla L. 10 gennaio 1935, n. 112, deve essere munito, a cura dell'imprenditore, di uno speciale libretto di controllo, conforme al modello ministeriale.

A richiesta del committente l'operaio comunicherà al datore di lavoro, quando ne ricorra la circostanza, se e per quali altri 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.

Responsabilità del lavorante a domicilio

Il lavoratore a domicilio assume nei confronti del datore di lavoro la responsabilità di tutto il materiale che riceve in consegna, nonché quella per la esatta e tempestiva esecuzione e riconsegna del lavoro, in conformità alle istruzioni ricevute.

Retribuzione

a) I lavoranti a domicilio dovranno godere del trattamento economico salariale, previsto

PARTE TERZA: REGOLAMENTAZIONE PER GLI OPERAI

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 concretterà 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, dal 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 dei lavoratori, al fine di verificare la corretta applicazione della normativa di cui sopra.

Maggiorazione della retribuzione

a) Ad ogni periodo di paga, oppure di coincidenza con le 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 lavoratore a domicilio, in conformità con la legge, un'indennità sostitutiva del trattamento di fine rapporto nella misura del 7,4% 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.

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.

Procedura di informazione

PARTE TERZA: REGOLAMENTAZIONE PER GLI OPERAI

Le R.S.U. puo` 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, le R.S.U. potranno farsi assistere da un lavoratore scelto tra quelli che esplicano la loro opera esclusivamente e continuativamente per l'azienda interessata.

Norme generali

Per tutto quanto non e` espressamente disposto nella presente regolamentazione del lavoro a domicilio, valgono le norme di legge.

Art. 71 (ex 8) Trasferimenti

All'operaio che venga trasferito da uno stabilimento ad un altro della stessa azienda, situato in diversa localita`, e sempre che tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza e stabile dimora, sara` corrisposto l'importo previamente concordato con l'azienda delle spese di trasporto per se` e per i familiari viventi a carico che con lui effettivamente si trasferiscono, nonche` delle masserizie.

Limitatamente per l'operaio, l'azienda in piu` di tali spese riconoscerà una speciale indennita` 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. 72 (ex 9) Trasferte

All'operaio comandato a prestare la sua opera fuori del luogo ove normalmente svolge la sua attivita` compete:

- 1) il rimborso delle spese di trasporto effettivamente sostenute per recarsi sul luogo del lavoro;
- 2) il rimborso delle spese che si rendano necessarie di vitto ed alloggio nei limiti della normalita` ed in base a nota documentata, salvo accordo forfettario tra la ditta e l'operaio, oppure una indennita` sostitutiva da stabilirsi dalle competenti Organizzazioni territoriali, riferita al tempo in cui la trasferta si effettua;
- 3) un'indennita` pari al 50% della retribuzione base (minimo tabellare piu` contingenza piu` eventuale terzo elemento) per le ore di viaggio effettivamente compiute dall'operaio per recarsi sul luogo del lavoro, detratto il tempo che sarebbe stato necessario per accedere allo stabilimento; analogo trattamento sara` riservato all'operaio per il tempo impiegato nel viaggio di ritorno alla sua abitazione.

L'indennita` di cui sopra non compete agli operai comandati a prestare la loro opera fuori dello 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'indennita` predetta gli operai che

PARTE TERZA: REGOLAMENTAZIONE PER GLI OPERAI

normalmente o in lunghi periodi dell'anno sono adibiti a compiere la loro opera fuori dello stabilimento.

Per i viaggi di lunga durata che comportino un tempo superiore alla durata dell'orario normale di lavoro all'operaio compete solamente la retribuzione che avrebbe percepito se avesse lavorato in azienda, oltre naturalmente al rimborso delle spese di cui ai punti 1) e 2).

Resta peraltro stabilito che ove la durata del viaggio non consenta all'operaio di poter effettuare le ore di lavoro che avrebbe compiuto in azienda, all'operaio stesso spetta la retribuzione per queste ore non lavorate. In tal caso non si farà luogo alla corresponsione dell'indennità di cui al punto 3) per un tempo pari a quello così indennizzato.

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

Tenuto conto delle varietà delle situazioni in atto particolari accordi sulla materia potranno intervenire in sede locale o aziendale.

Art. 73 (ex 10) Lavori nocivi e pericolosi

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.

Sono considerati nocivi i lavori di verniciatura alla nitrocellulosa col sistema a spruzzo, di verniciatura o lucidatura con sistema a spruzzo con poliesteri, di produzione di agglomerati con catrame, di trattazione del legno a base di sostanze tossiche e sempreché, nonostante i mezzi di protezione adottati dalla ditta, possano derivare ai lavoratori intossicazioni o lesioni pregiudizievoli.

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 alle 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.

PARTE TERZA: REGOLAMENTAZIONE PER GLI OPERAI

Nota a verbale

In relazione a quanto stabilito nell'articolo 9 della Parte prima 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 Rappresentanze sindacali unitarie, si concorderà la definizione degli importi corrisposti a titolo di indennità per lavori nocivi e pericolosi, anche con riguardo al tempo di godimento.

Art. 74 (ex 11) Chiamata , richiamo alle armi e servizio civile

In caso di chiamata alle armi dell'operaio per adempimento degli obblighi di leva o servizio civile ai sensi della legge 772 del 15.11.72, si fa riferimento alle disposizioni di legge vigenti, e l'operaio stesso ha diritto alla conservazione del posto.

L'operaio è tenuto a presentarsi alla Direzione dello stabilimento entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare/civile; in difetto l'operaio sarà considerato dimissionario.

Per il richiamo alle armi si fa riferimento alle norme di cui alla L. 3 maggio 1955, n. 370, e successive modifiche.

Nota a verbale

Le disposizioni di cui al presente articolo non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori assunti a tempo determinato nelle industrie boschive e forestali.

Art. 75 (ex 12) 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 lavoro 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 disposizione 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

PARTE TERZA: REGOLAMENTAZIONE PER GLI OPERAI

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 corrisponderà, alla scadenza dei singoli periodi di paga, l'indennità di infortunio a carico dell'INAIL.

Cio' a condizione che dette anticipazioni non siano soggette a contributi assicurativi e previdenziali e che venga garantito dall'Istituto medesimo il loro sollecito rimborso, in ogni caso non oltre 60 giorni dalla chiusura della pratica, tramite accordi con le aziende interessate.

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 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 indennità previste in caso di licenziamento.

L'operaio infortunato che entro 3 giorni dal rilascio del certificato di guarigione non si presenti al lavoro sarà considerato dimissionario.

Nota a verbale

Le disposizioni di cui ai punti B e C del presente articolo non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato nelle industrie boschive e forestali.

Art. 76 (ex 13) 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 4 ore dall'inizio dell'assenza salvo casi di giustificato e comprovato impedimento.

Alla comunicazione dovrà fare seguito, da parte dell'operaio, l'invio del certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non sul lavoro.

L'azienda ha la facoltà di far controllare la malattia o l'infortunio non sul lavoro dell'operaio in conformità alle vigenti disposizioni di legge.

B) Trattamento economico

Le aziende corrisponderanno ai lavoratori non in prova assenti per malattia od infortunio non sul lavoro il seguente trattamento economico:

- dal primo al terzo giorno: il 50% della normale retribuzione per i giorni di carenza coincidenti con quelli lavorativi secondo l'orario di lavoro dello stabilimento o reparto cui lo stesso operaio appartiene;

PARTE TERZA: REGOLAMENTAZIONE PER GLI OPERAI

- dal quarto al centottantesimo giorno: una integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'istituto assicuratore fino al 100% della normale retribuzione.

Per le malattie di durata superiore a 14 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.

A decorrere dall'1 gennaio 1993, per le malattie di durata superiore a 11 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.

A decorrere dall'1 gennaio 1996 per le malattie di durata superiore a 9 giorni, 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.

A decorrere dall'1 agosto 2004 per i lavoratori che nel precedente anno solare siano stati assenti per un numero massimo di 3 volte per eventi dovuti a malattia e/o infortunio non sul lavoro, le aziende corrisponderanno il 100% della normale retribuzione 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 aggiunta a quanto sopra, all'operaio ammalato, ove venisse a cessare il trattamento mutualistico erogato dall'ente assicuratore, l'azienda riconoscerà un'indennità pari al 50% della normale retribuzione per il periodo di malattia eccedente il centottantesimo giorno compiuto e fino al termine del periodo di conservazione del posto.

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 di competenza del medico curante:

- 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.

Il trattamento economico di cui al presente articolo si applica, nell'ambito del periodo di conservazione del posto, anche in caso di TBC.

Nota a verbale

Il trattamento assistenziale integrativo dell'indennità di malattia, posto a carico dell'azienda,

PARTE TERZA: REGOLAMENTAZIONE PER GLI OPERAI

non è comprensivo delle quote afferenti la 13ma mensilità e le retribuzioni differite ad essa equiparate che sono invece a carico dell'INPS.

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, in 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 cumulabili 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 caso 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.

L'operaio che entro 3 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario.

Per quanto riguarda la maturazione dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali, quanto previsto dal presente articolo, fino a concorrenza del periodo massimo di conservazione del posto, si applica anche in caso di assenza per TBC.

Dichiarazione a verbale

Le parti stipulanti, in relazione alla particolare condizione dei lavoratori affetti da nefropatie, che devono sottoporsi a trattamenti emodialitici, raccomandano alle aziende di corrispondere ai lavoratori interessati la retribuzione per le ore di mancata prestazione coincidenti con le cure suddette.

Il trattamento economico predetto non è cumulabile con altri trattamenti in atto o futuri, convenzionalmente o legalmente dovuti.

Art. 77 (ex 14) 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. 78 (ex 15) Divieti

Durante l'orario di lavoro e negli ambienti di lavoro sono vietate le collette, le raccolte

PARTE TERZA: REGOLAMENTAZIONE PER GLI OPERAI

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 con orario pieno di prestare l'opera propria presso aziende diverse da quella in cui regolarmente e' 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 tale mancanza, incorre nell'applicazione del relativo provvedimento disciplinare ed e' tenuto a risarcire il danno arrecato all'azienda.

Art. 79 (ex 16) Provvedimenti disciplinari

Ferma rimanendo l'applicabilita` della procedura di cui all'art. 7 della L. 20 maggio 1970, n. 300, nei casi dalla medesima previsti, qualsiasi infrazione dell'operaio alle norme del presente contratto potra` essere sanzionata a seconda della gravita` della mancanza:

- a) con il rimprovero verbale;
- b) con il 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.

Art. 80 (ex 17) Multe e sospensioni

La Direzione potra` infliggere la multa o la sospensione di cui alle lettere 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. 28 (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 irregolarita` 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 o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza;
- h) sia trovato addormentato;
- i) trasgredisca in qualsiasi altro modo all'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.

La multa verra` applicata per le mancanze di minore rilievo; la sospensione per quelle di maggiore rilievo o per recidiva in talune delle mancanze che abbiano gia` dato luogo all'applicazione della multa.

PARTE TERZA: REGOLAMENTAZIONE PER GLI OPERAI

L'importo delle multe che non costituiscono risarcimenti di danno e` devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale, o, in mancanza di queste, all'Istituto Nazionale Previdenza Sociale.

Art. 81 (ex 18) Licenziamento per mancanze

Fermo restando l'ambito di applicazione delle procedure previste dalla legge, il licenziamento - con immediata sospensione cautelare del rapporto di lavoro - puo` essere inflitto, con la perdita dell'indennita` di preavviso, all'operaio che commetta gravi infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro o che provochi all'azienda grave nocumento 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 entita` 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 specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo o da cui possa derivare pregiudizio alla incolumita` 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. 17 (multe o sospensioni) della presente regolamentazione per gli operai quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso art. 17.
- 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 e` espressamente stabilito o comunque dove cio` puo` provocare pregiudizio all'incolumita` delle persone od alla sicurezza degli impianti o dei materiali.

Art. 82 (ex 19) Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il licenziamento dell'operaio non in prova attuato non ai sensi dell'art. 18 (licenziamento per mancanze) della presente regolamentazione per gli operai o le sue dimissioni, potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di 6 giorni di calendario.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza del predetto termine, deve corrispondere all'altra una indennita` pari all'importo della normale retribuzione per il periodo di

PARTE TERZA: REGOLAMENTAZIONE PER GLI OPERAI

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 puo` esonerare l'operaio dalla prestazione del lavoro, corrispondendo la normale retribuzione per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso.

Il periodo di preavviso non puo` coincidere con il periodo delle ferie.

Nota a verbale

Le disposizioni di cui al presente articolo non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato nelle industrie boschive e forestali.

Art. 83 (ex 20) Trattamento di fine rapporto

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro l'Azienda, ai sensi della L. 29 maggio 1982, n. 297 corrispondera` 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 comune corrisposti nell'anno al lavoratore, sara` computata sulla base dei 30esimi indicati nella seguente tabella:

- 1) per l'anzianita` di servizio maturata fino al 31.12.1984 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 100 compiuto.
- 2) Per l'anzianita` di servizio maturata a decorrere dall'1.1.1985 nella misura di:
 - a) 22/30 per ciascuno dei primi 10 anni di anzianita`;
 - b) 28/30 per ciascuno dei successivi anni oltre il 100 compiuto.
- 3) Per l'anzianita` di servizio maturata a decorrere dall'1.1.1986 nella misura di:
 - a) 25/30 per ciascuno dei primi 10 anni di anzianita`;
 - b) 29/30 per ciascuno dei successivi anni oltre il 100 compiuto.
- 4) Per l'anzianita` di servizio maturata a decorrere dall'1.1.1987 nella misura di:
 - a) 27/30 per ciascuno dei primi 10 anni di anzianita`;
 - b) 30/30 per ciascuno dei successivi anni oltre il 100 compiuto.
- 5) Per l'anzianita` di servizio maturata a decorrere dall'1.1.1988 nella misura di 30/30 per ciascun anno di anzianita`.

Ai fini dell'individuazione dello scaglione da considerare si terra` conto dell'anzianita` complessivamente maturata presso l'azienda.

Ai fini dell'indennita` di anzianita` contabilizzata ai sensi della L. n. 297 del 29.5.1982, si e` tenuto conto degli scaglioni previsti dal C.C.N.L. 8.9.1979 (dal C.C.N.L. 29.10.1979 per le industrie boschive e forestali).

PARTE QUINTA: REGOLAMENTAZIONE PER GLI OMPIEGATI

PARTE QUARTA: REGOLAMENTAZIONE PER GLI INTERMEDI

Art. 84 (ex 1) Periodo di prova

L'assunzione può avvenire prevedendo un periodo di prova, che deve risultare da atto scritto, di effettiva prestazione non superiore ad un mese.

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. 85 (ex 2) Passaggio dalla qualifica di operaio a quella di intermedio

In caso di passaggio alla qualifica di intermedio nella stessa azienda l'anzianità di servizio, maturata come operaio, agli effetti del preavviso verrà computata per il 50%.

Art. 86 (ex 3) 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 al 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. 87 (ex 4) Sospensioni di lavoro

PARTE QUINTA: REGOLAMENTAZIONE PER GLIOMPIEGATI

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. 88 (ex 5) Trattamento in caso di sospensione e riduzione dell'orario

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 deduzione di quanto erogato al medesimo titolo dagli Istituti previdenziali e assicurativi.

In caso di ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni - ordinaria o straordinaria - al lavoratore competerà il previsto trattamento indennitario a carico dell'INPS.

Art. 89 (ex 6) Recuperi

È ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro non compiute a causa di forza maggiore o per interruzione 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. 90 (ex 7) Lavori nocivi e pericolosi

Ai lavoratori che svolgono lavori di particolare disagio, nocivi o pericolosi, verrà corrisposta una maggiorazione della retribuzione, per le ore di effettivo lavoro prestato, pari all'8% 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 Rappresentanza sindacale aziendale o Consiglio di fabbrica, si concorderà la definizione degli importi corrisposti a titolo di indennità per lavori nocivi e pericolosi, anche con riguardo al tempo di godimento.

Art. 91 (ex 8) 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.

PARTE QUINTA: REGOLAMENTAZIONE PER GLIOMPIEGATI

Qualora in relazione al trasferimento il lavoratore per effetto dell'anticipata risoluzione del contratto di affitto, sempreche` 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 sue necessita` non competono le indennita` di cui sopra.

Art. 92 (ex 9) Trasferte

Al lavoratore in missione per esigenze di servizio, l'azienda corrispondera`, 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 normalita`, quando la durata della missione obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese;
- c) rimborso delle altre eventuali spese sostenute per l'espletamento della missione, sempreche` siano autorizzate e comprovate;
- d) una indennita` di trasferta pari al 30% della normale retribuzione giornaliera.

L'indennita` di cui al punto d) non sara` 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 indennita` verra` corrisposta per tutta la durata della missione stessa.

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'indennita` di cui alla lettera d) dopo il primo mese verra` corrisposta nella misura del 20%.

Nel caso che la frequenza dei viaggi costituisca caratteristica propria e prevalente del lavoratore, l'eventuale indennita` di missione potra` essere concordata direttamente con l'azienda.

L'indennita` di cui alla lettera d) non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro e non si cumulera` con eventuali trattamenti aziendali o individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi al lavoratore la facolta` di optare per il trattamento da esso ritenuto piu` favorevole.

Nota a verbale

Tenuto conto delle varieta` delle situazioni in atto, particolari accordi sulla materia potranno intervenire in sede locale o aziendale.

Art. 93 (ex 10) Servizio militare

In caso di chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, si fa riferimento alle disposizioni di cui al D.Lg.CpS 13 settembre 1946, n. 303, alla legge 772 del 15.11.1972 e successive modifiche.

Al lavoratore ripresentatosi nel termine di 30 giorni di cui all'art. 3 del citato decreto, dopo il compimento del servizio militare di leva, sara` riconosciuta l'anzianita` relativa al periodo di tempo trascorso sotto le armi.

PARTE QUINTA: REGOLAMENTAZIONE PER GLIOMPIEGATI

In caso di richiamo alle armi si fa riferimento alla L. 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 di riconoscimento dei benefici di cui sopra.

Art. 94 (ex 11) 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. 12 della relativa regolamentazione.

Art. 95 (ex 12) 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 4 ore dall'inizio dell'orario di lavoro previsto e inviare all'azienda stessa entro 3 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.

L'azienda ha la facoltà di far controllare la malattia del lavoratore in conformità alle disposizioni della L. 20 maggio 1970, n. 300 e dall'art. 47 parte comune del presente C.C.N.L.. 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, in un periodo di 30 mesi consecutivi, per un massimo di 13 mesi.

Il lavoratore ha diritto all'intera normale retribuzione per i primi sei mesi e alla metà della normale retribuzione per i mesi successivi.

Ove il lavoratore si ammali più volte nel corso di 30 mesi consecutivi, i relativi periodi di assenza sono cumulabili agli effetti del raggiungimento dei termini massimi di conservazione del posto e del trattamento economico sopra previsti.

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 il servizio, il lavoratore stesso può risolvere il rapporto di lavoro.

Ove ciò non avvenga, e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti contrattuali.

Per l'assistenza e il trattamento in caso di malattia, valgono le norme regolanti in materia.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non coperto da assicurazione obbligatoria.

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 (ferie, tredicesima mensilità, ecc.).

Per quanto riguarda la maturazione dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali, quanto

PARTE QUINTA: REGOLAMENTAZIONE PER GLIOMPIEGATI

previsto dal presente articolo, fino a concorrenza del periodo massimo di conservazione del posto, si applica anche in caso di assenza per TBC.

Il trattamento economico di cui al presente articolo si applica, nell'ambito del periodo di conservazione del posto, anche in caso di TBC.

Dichiarazione a verbale

Le parti stipulanti, in relazione alla particolare condizione dei lavoratori affetti da nefropatie, che devono sottoporsi a trattamenti emodialitici, raccomandano alle aziende di corrispondere ai lavoratori interessati la retribuzione per le ore di mancata prestazione coincidenti con le cure suddette.

Il trattamento economico predetto non e` cumulabile con altri trattamenti in atto o futuri, convenzionalmente o legalmente dovuti.

Art. 96 (ex 13) Elementi e computo della retribuzione

La retribuzione del lavoratore e` costituita dai seguenti elementi:

- a) stipendio (minimo contrattuale - aumenti periodici di anzianita` - eventuali aumenti di merito - eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale);
- b) indennita` di contingenza;
- c) eventuali indennita` continuative e di ammontare determinato;
- d) tredicesima mensilita`.

Il lavoratore puo` anche essere remunerato, in tutto o in parte, con provvigioni, con partecipazioni agli utili nonche` con premi di risultato ed in tali casi gli sara` garantito, come media annuale, il minimo di retribuzione della categoria di appartenenza dello stesso. In questi casi la retribuzione da corrispondersi mensilmente al lavoratore non potra` essere comunque inferiore all'importo del complesso degli elementi retributivi di cui ai punti a), b) e c) del primo 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 primo comma del presente articolo.

Per determinare la quota oraria della retribuzione mensile di cui ai punti a), b) e c) si divide la retribuzione stessa per 174 (centosettantaquattro).

Art. 97 (ex 14) Doveri del lavoratore

Il lavoratore deve tenere contegno rispondente ai doveri inerenti alla esplicazione delle mansioni affidategli e in particolare:

- 1) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalita` prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
- 2) dedicare attivita` assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonche` le istruzioni impartite dai superiori;
- 3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; non trarre profitto, con danno

PARTE QUINTA: REGOLAMENTAZIONE PER GLIOMPIEGATI

dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, ne` svolgere attivita` 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 potra`, con speciali convenzioni, restringere l'ulteriore attivita` professionale del suo lavoratore dopo cessato il rapporto contrattuale al di la` dei limiti segnati nel precedente comma e dell'art. 2125 del Codice Civile;

4) avere cura dei locali, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 98 (ex 15) Provvedimenti disciplinari

Ferma rimanendo l'applicabilita` della procedura di cui all'art. 7 della L. 20 maggio 1970, n. 300, nei casi dalla medesima previsti, le mancanze del lavoratore potranno essere sanzionate a seconda della loro gravita` con:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di tre ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro, o dalla retribuzione e dal lavoro, per un periodo non superiore a 5 giorni;
- e) licenziamento con preavviso;
- f) licenziamento senza preavviso.

La sospensione di cui alla lettera d) si puo` applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano cosi` gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere a), b) e c) (ad esempio non si presenti al lavoro 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 e senza giustificato motivo esegua con negligenza il lavoro affidatogli, ecc.).

Nel provvedimento di cui alla lettera 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 cosi` 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 e materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termini di legge.

Il licenziamento e` inoltre indipendente dalle eventuali responsabilita` nelle quali sia incorso il lavoratore.

Art. 99 (ex 16) Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non puo` essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianita` e della categoria cui appartiene il lavoratore:

PARTE QUINTA: REGOLAMENTAZIONE PER GLIOMPIEGATI

Anni di servizio	V Categoria	IV Categoria
- fino a 2 anni compiuti	1/2 mese	1/2 mese
- oltre i 2 e fino a 5 anni compiuti	1 mese e 1/2	1 mese
- oltre i 5 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 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. 100 (ex 17) Trattamento di fine rapporto

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, l'Azienda, ai sensi della L. 29.5.1982, 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 comune - corrisposti nell'anno al lavoratore, sarà computata sulla base di 30/30esimi.

Ai fini dell'indennità di anzianità contabilizzata ai sensi della L. n. 297 del 29.5.1982, si è tenuto conto degli scaglioni previsti dal C.C.N.L. 8.9.1979 (dal C.C.N.L. 29.10.1979 per le industrie boschive e forestali).

PARTE QUINTA: REGOLAMENTAZIONE PER GLI OMPIEGATI

PARTE QUINTA: REGOLAMENTAZIONE PER GLI IMPIEGATI

Art. 101 (ex 1) Periodo di prova

L'assunzione puo` avvenire previo superamento di un periodo di prova di effettiva prestazione lavorativa non superiore a 6 mesi per i Quadri e gli impiegati di VII e VI categoria e a 3 mesi per quelli delle altre categorie. Il periodo di prova e` 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 attivita`.

L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1 della parte comune del presente C.C.N.L. e non e` ammessa ne` la protrazione, ne` la rinnovazione.

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto d'impiego puo` aver luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti e non fa ricorrere il reciproco obbligo del preavviso.

Scaduto il periodo di prova senza che sia intervenuta la disdetta, l'assunzione dell'impiegato diviene definitiva e l'anzianita` di servizio decorrerà` dal giorno dell'assunzione stessa.

Per quanto concerne il compenso afferente al periodo di prova interrotto o non seguito da conferma, l'azienda e` 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 del Quadro e dell'impiegato di VII e VI categoria o durante il primo mese nel caso dell'impiegato di V, IV e III categoria.

In tutti gli altri casi l'azienda e` tenuta a corrispondere la retribuzione fino alla meta` 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.

Art. 102 (ex 2) Modifica di mansioni

In relazione alle esigenze aziendali, l'impiegato puo` essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purchè` cio` non comporti alcun peggioramento economico ne` alcun mutamento sostanziale della sua posizione morale nei riguardi dell'azienda.

Trascorso un periodo di tre mesi nel disimpegno di mansioni della categoria superiore, l'impiegato passera` senz'altro a tutti gli effetti alla categoria superiore.

Agli effetti di tale passaggio, il disimpegno delle mansioni della categoria superiore puo` essere effettuato anche non continuativamente purchè` la somma dei singoli periodi corrispondenti ai termini predetti, sia compresa in un massimo di 12 mesi per il passaggio alle categorie VII e VI 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 da` 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

PARTE QUINTA: REGOLAMENTAZIONE PER GLI OMPIEGATI

differenza tra la retribuzione base (minimo tabellare più contingenza) della sua categoria e quella della categoria superiore.

Art. 103 (ex 3) Passaggio dalla qualifica di operaio e di intermedio a quella di impiegato

In caso di passaggio dell'operaio e dell'intermedio alla qualifica impiegatizia nella stessa azienda, l'anzianità di servizio maturata come operaio sarà computata, agli effetti del preavviso, per il 50%.

Art. 104 (ex 4) 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. 105 (ex 5) 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 deduzione di quanto erogato al medesimo titolo dagli Istituti previdenziali e assicurativi.

In caso di ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni - ordinaria o straordinaria - al lavoratore competerà il previsto trattamento indennitario a carico dell'INPS.

Art. 106 (ex 6) Trasferimenti

All'impiegato 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 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. 107 (ex 7) Trasferte

PARTE QUINTA: REGOLAMENTAZIONE PER GLIOMPIEGATI

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 l'impiegato ad incontrare tali spese;
- 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 della 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.

Nel caso in cui l'impiegato venga inviato in missione fuori sede, per incarichi che richiedono la sua permanenza con pernottamento fuori dalla normale residenza per periodi superiori ad un mese, la indennità di cui alla lettera d) dopo il primo mese verrà corrisposta nella misura del 20%.

L'indennità di cui alla lettera 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'impiegato la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Nota a verbale

Tenuto conto della varietà delle situazioni in atto particolari accordi sulla materia potranno intervenire in sede locale o aziendale.

Art. 108 (ex 8) Alloggio

Qualora nella località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio 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. 109 (ex 9) 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.

Se l'impiegato chiamato o richiamato alle armi, risolve il rapporto di lavoro ha diritto a tutte le indennità competentegli 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 completate con quelle previste dalle leggi vigenti in materia.

PARTE QUINTA: REGOLAMENTAZIONE PER GLIOMPIEGATI

In particolare per il trattamento in caso di richiamo alle armi vale quanto disposto dall'art. 1 della L. 10 giugno 1940 e dalla L. 15 novembre 1972 n° 772.

Art. 110 (ex 10) Trattamento in caso di Infortunio sul lavoro e 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. 12 della relativa regolamentazione.

Art. 111 (ex 11) -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 4 ore dall'inizio dell'orario di lavoro previsto, e inviare all'azienda stessa entro 3 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.

L'azienda ha la facoltà di far controllare la malattia del lavoratore in conformità alle disposizioni della L. 20 maggio 1970, n. 300 e dell'art. 47, parte comune del presente C.C.N.L..

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, in un periodo di 30 mesi consecutivi, per un massimo di 13 mesi.

Il lavoratore ha diritto all'intera normale retribuzione per i primi sei mesi e alla metà della normale retribuzione per i mesi successivi.

Ove il lavoratore si ammali più volte nel corso di 30 mesi consecutivi, i relativi periodi di assenza sono cumulabili agli effetti del raggiungimento dei termini massimi di conservazione del posto e del trattamento economico sopra previsti.

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.

Ove ciò non avvenga, e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti contrattuali.

Per l'assistenza e il trattamento in caso di malattia, valgono le norme regolanti in materia.

Agli effetti del presente articolo è considerata malattia anche l'infermità derivante da infortunio non coperto da assicurazione obbligatoria.

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 (ferie, tredicesima mensilità, ecc.).

Per quanto riguarda la maturazione dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali, quanto

PARTE QUINTA: REGOLAMENTAZIONE PER GLIOMPIEGATI

previsto dal presente articolo, fino a concorrenza del periodo massimo di conservazione del posto, si applica anche in caso di assenza per TBC.

Il trattamento economico di cui al presente articolo si applica, nell'ambito del periodo massimo di conservazione del posto, anche in caso di TBC.

Dichiarazione a verbale

Le parti stipulanti, in relazione alla particolare condizione dei lavoratori affetti da nefropatie, che devono sottoporsi a trattamenti emodialitici, raccomandano alle aziende di corrispondere ai lavoratori interessati la retribuzione per le ore di mancata prestazione coincidenti con le cure suddette.

Il trattamento economico predetto non e` cumulabile con altri trattamenti in atto o futuri, convenzionalmente o legalmente dovuti.

Art. 112 (ex 12) Elementi e computo della retribuzione

La retribuzione dell'impiegato e` costituita dai seguenti elementi:

- a) stipendio (minimo contrattuale - aumenti periodici di anzianita` - eventuali aumenti di merito - eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale);
- b) indennita` di contingenza;
- c) eventuali indennita` continuative e di ammontare determinato;
- d) tredicesima mensilita`.

L'impiegato puo` anche essere remunerato, in tutto o in parte, con provvigioni, con compartecipazione agli utili nonche` con premi di produzione ed in tali casi gli sara` garantito, come media annuale, il minimo di retribuzione della categoria di appartenenza dello stesso. In questi casi la retribuzione da corrispondersi mensilmente all'impiegato non potra` essere comunque inferiore all'importo del complesso degli elementi retributivi di cui ai punti a), b) e c) del primo 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 primo comma del presente articolo.

Per determinare la quota oraria dello stipendio mensile di cui ai punti a), b) e c) si divide lo stipendio stesso per 174 (centosettantaquattro).

Art. 1113 (ex 13) Indennita' maneggio di denaro - Cauzione

L'impiegato la cui mansione prevalente consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilita` per errore anche finanziario, ha diritto ad una particolare indennita` mensile pari al 6% del minimo contrattuale di stipendio mensile della categoria di appartenenza e della indennita` di contingenza.

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. 114 (ex 14) Doveri dell'impiegato

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti l'esplicazione 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, dopo cessato il rapporto contrattuale, al di là dei limiti segnati nel precedente comma;

- 4) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

Art. 115 (ex 15) Provvedimenti disciplinari

Ferma restando l'applicabilità della procedura di cui all'art. 7 della L. 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, o dalla retribuzione e dal lavoro, per un periodo non superiore a 5 giorni;
- e) licenziamento con preavviso;
- f) licenziamento senza preavviso.

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 c) (ad esempio non si presenti al lavoro 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 lettera 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 lettera f).

Nel provvedimento di cui alla lettera 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.

PARTE QUINTA: REGOLAMENTAZIONE PER GLIOMPIEGATI

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

Art. 116 (ex 16) 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:

Anni di servizio	Quadri VII - VI Categoria	V - IV Categoria	III - II Categoria
Fino a 5 anni	2 mesi	1 mese e 1/2	1 mese
oltre i 5 e fino a 10 anni	3 mesi	2 mesi	1 mese e 1/2
Oltre i 10 anni	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 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. 117 (ex 17) Trattamento di fine rapporto

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, l'Azienda, ai sensi della L. 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 comune - corrisposti nell'anno al lavoratore, sarà computata sulla base di 30/30esimi.

Art. 118 (ex 18) Norme generali e speciali

PARTE QUINTA: REGOLAMENTAZIONE PER GLIOMPIEGATI

Per quanto non disposto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di impiego privato.

Oltre che al presente contratto collettivo di lavoro l'impiegato deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione della azienda, purchè 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 DELL'APPRENDISTATO

PARTE SESTA: REGOLAMENTAZIONE DELL'APPRENDISTATO

**DICHIARAZIONE DELLE PARTI:
APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**

Le parti si impegnano a realizzare un apposito incontro nel merito della materia entro il mese di ottobre 2004.

Art. 119 (ex 1) Norme generali

La disciplina dell'apprendistato per gli operai e gli impiegati nell'industria del legno del sughero del mobile e dell'arredamento e nelle industrie boschive e forestali è regolato dalle norme di legge, dal relativo regolamento, dalle norme del presente contratto in quanto applicabili e dalle particolari disposizioni che seguono.

Art. 120 (ex 2) Periodo di prova

Il periodo di prova degli apprendisti operai e impiegati è pari a quello previsto dal CCNL per il livello di inquadramento cui tende l'apprendistato.

Art. 121 (ex 3) Durata dell'apprendistato

La durata massima del periodo di apprendistato per i profili professionali previsti nelle declaratorie contrattuali, indicati nei livelli sottoindicati è stabilita in:

- 48 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inquadrati nelle categorie superiori alla III dopo il termine del periodo di apprendistato, qualora siano confermati;
- 36 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inquadrati nella categoria III dopo il termine del periodo di apprendistato, qualora siano confermati.
- 24 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inquadrati nella categoria II dopo il termine del periodo di apprendistato, qualora siano confermati.

In caso di stipulazione del contratto di apprendistato a tempo parziale la durata può essere prorogata proporzionalmente alla minor prestazione convenuta.

All'atto della assunzione verrà indicata la categoria di destinazione di cui sopra.

I periodi di servizio previsti in qualità di apprendista presso più datori di lavoro saranno cumulabili tra loro se compiuti per la stessa attività e purché non separati tra loro da interruzioni superiori ad un anno.

Per i benefici di cui sopra si farà riferimento alle risultanze del libretto di lavoro che l'interessato dovrà esibire all'atto della assunzione insieme agli eventuali titoli di studio ed altri documenti prescritti per l'ammissione al lavoro.

Allo stesso tempo dovrà essere esibita la certificazione della formazione effettuata presso altri datori di lavoro in analoga forma di apprendistato.

NOTA A VERBALE

Apprendistato in provincia di Bolzano.

Considerata la particolare legislazione che regola la formazione professionale e l'istituto dell'apprendistato in provincia di Bolzano, la presente regolamentazione non modifica quanto previsto dall'accordo provinciale integrativo in atto.

Art. 122 (ex 4) Retribuzione

La retribuzione è determinata in percentuale sul minimo tabellare previsto per la rispettiva categoria di destinazione:

II Categoria

Apprendistato con durata pari a 24 mesi

Dal 1° mese al 12° mese compreso: 70%

Dal 13° mese al 24° mese compreso: 85%

III Categoria

Apprendistato con durata pari a 36 mesi

Dal 1° mese al 12° mese compreso: 60%

Dal 13° mese al 24° mese compreso: 75%

Dal 25° mese al 36° mese compreso: 85%

Categorie superiori alla III

Apprendistato con durata pari a 48 mesi

Dal 1° mese al 12° mese compreso: 60%

Dal 13° mese al 24° mese compreso: 75%

Dal 25° mese al 40° mese compreso: 85%

Dal 41° mese al 48° mese compreso: 95%

Sarà inoltre corrisposta, per qualsiasi fattispecie, la indennità di contingenza della I categoria più EDR.

Art. 123 (ex 5) Tredicesima mensilità

Le aziende corrispondono per ciascun anno all'apprendista, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità di importo ragguagliato alla normale retribuzione percepita.

La suddetta tredicesima mensilità sarà computata per dodicesimi in relazione ai mesi di servizio prestati nel corso dell'anno quando il rapporto di lavoro sia iniziato o abbia fine durante l'anno.

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

Art. 124 (ex 6) Ferie

Agli apprendisti di età non superiore ai 16 verrà concesso per ogni anno di servizio prestato un periodo di ferie pari a 30 giorni di calendario; a norma di legge, agli apprendisti che abbiano superato i 16 anni, un periodo di quattro settimane.

In caso di licenziamento o dimissioni spetteranno all'interessato tanti dodicesimi del periodo feriale annuale quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Art. 125 (ex 7) Orario di lavoro

Per gli apprendisti la durata dell'orario fa riferimento alla normativa sull'orario di lavoro prevista dal presente CCNL, fatte salve le nuove disposizioni di legge a disciplina della materia.

Art. 126 (ex 8) Attività formativa

Ai fini dello svolgimento delle 120 ore medie di attività formativa prevista dalla normativa in vigore, si prevede che le stesse possano essere distribuite diversamente nell'arco della durata del contratto di apprendistato e che 42 ore annue medie siano riservate alla formazione trasversale.

Per gli apprendisti in possesso di titolo di studio post-obbligo o di attestato di qualifica professionale la formazione sarà così articolata:

- 80 ore per gli apprendisti con titolo di studio post-obbligo o attestato di qualifica professionale non attinente all'attività da svolgere, di cui 28 destinate ai contenuti di carattere trasversale e 52 ai contenuti di carattere professionalizzante di tipo tecnico scientifico
- 50 ore per gli apprendisti con titolo di studio post-obbligo o attestato di qualifica professionale attinente all'attività da svolgere, di cui 14 destinate ai contenuti di carattere trasversale e 36 ai contenuti di carattere professionalizzante di tipo tecnico scientifico

Le parti rinviano alla Commissione Paritetica nazionale l'eventuale definizione di linee guida e degli indirizzi di massima dell'attività formativa.

In sede territoriale gli Enti Confederati Bilaterali per la formazione o in loro assenza le Associazioni Imprenditoriali e/o le Organizzazioni Sindacali territoriali di categoria, avranno la facoltà di individuare contenuti professionali e minor durata della formazione in relazione alla tipologia delle professionalità da acquisire, della preparazione specifica già posseduta, della formazione già acquisita in precedenti esperienze.

La formazione svolta sarà attestata dall'azienda al termine del periodo, evidenziando le competenze professionali acquistate dal lavoratore, dandone comunicazione alla struttura territoriale pubblica competente in materia di servizi all'impiego.

Copia dell'attestazione sarà consegnata al lavoratore.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente i corsi e le iniziative formative ed è riservato al datore di lavoro l'esercizio dell'azione disciplinare nel caso di assenza ingiustificata ai sensi delle disposizioni contrattuali in materia di disciplina del lavoro.

Ferme restando le quantità formative previste dalla legislazione vigente, in caso di apprendistato a tempo parziale, le stesse saranno riproporzionate su base annua, con le stesse modalità previste all'art. 3 della presente regolamentazione.

Art. 127 (ex 9) Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro

A) Conservazione del posto

In caso di malattia e/o infortunio non sul lavoro, l'apprendista non in prova avrà diritto alla conservazione del posto, nel periodo di 12 mesi consecutivi, i relativi periodi di assenza sono cumulabili agli effetti del raggiungimento dei termini massimi di conservazione del posto di cui

al precedente comma.

Superato il termine massimo di conservazione del posto risultante dalle norme precedenti, qualora l'apprendista non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o dell'infortunio, l'azienda potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo all'apprendista stesso la liquidazione dell'indennità prevista in caso di licenziamento.

B) Trattamento economico

Ai lavoratori apprendisti non in prova in caso di assenza dal lavoro per malattia e/o infortunio non sul lavoro, le aziende assicureranno agli stessi un trattamento economico in misura corrispondente all'integrazione erogata dagli operai per eguali periodi di assenza dal lavoro per le cause anzidette, sopportando pertanto oneri non superiori a quelli derivanti dal trattamento previsto dagli artt. 12 e 13 della regolamentazione degli operai.

Tale trattamento sarà assorbito fino a concorrenza di eventuali trattamenti retributivi erogati da enti di diritto pubblico.

C) Clausola di rinvio

Per tutto quanto non contemplato nel presente articolo, trovano applicazione le norme contrattuali previste, ai relativi articoli, per gli operai e per gli impiegati.

Art. 128 (ex 10) Trattamento in caso di infortunio e malattia professionale

Per infortunio sul lavoro e malattia professionale trovano applicazione le norme contrattuali previste per gli operai e gli impiegati.

Art. 129 (ex 11) Assenze

In caso di assenza superiore alle 4 settimane, il periodo di apprendistato verrà prolungato in misura pari alla durata delle dette assenze.

REGOLAMENTAZIONE CONTRATTUALE PER GLI ADDETTI ALLE INDUSTRIE BOSCHIVE E
FORESTALI

**REGOLAMENTAZIONE CONTRATTUALE PER GLI ADDETTI ALLE INDUSTRIE
BOSCHIVE E FORESTALI**

Art. 1 Rappresentanze Sindacali Unitarie

Vengono applicate le norme già definite in occasione del rinnovo del C.C.N.L. Legno, Sughero, Mobile e Arredamento firmato il 21 dicembre 1999.

Art. 2 classificazione

Come indicato nell'art. 15 - Parte comune - del presente C.C.N.L., si riportino alcuni profili specifici relativi ai lavoratori delle industrie boschive e forestali.

Resta inteso che per quanto qui non specificato valgono le declaratorie ed i profili di cui al sopracitato articolo 15 - Parte comune -.

V Categoria

A titolo di esempio si conviene che appartengono a questa categoria i seguenti lavoratori:

- Agenti forestali, capi e sottocapi di reparto con responsabilità tecniche, ecc.
- Contabili, cassieri, segretari, aiuto contabili, aiuto cassieri, ecc.

IV Categoria

Appartengono a questa categoria, con qualifica di operaio, esclusivamente i lavoratori delle industrie boschive e forestali di cui al profilo sottoindicato.

- Capo macchia estimatore di boschi che dia una valutazione quantitativa e qualitativa onde ricavare il valore complessivo del lotto sottoposto a valutazione, tenendo conto dei costi di utilizzazione e di esbosco.

III Categoria

A titolo di esempio si conviene che appartengono a questa categoria i seguenti lavoratori:

- Assistenti, capi macchina, magazzinieri, capiposto che non esercitano mansioni di semplice custodia, amanuensi, dattilografi e in genere gli altri prestatori d'opera qualunque sia la loro denominazione che siano da considerare impiegati di grado comune ai sensi dell'art. 10, lettera a), n. 3, della legge sull'impiego privato.
- Teleferista che abbia completa conoscenza dell'impianto di teleferiche e che sia in grado di assicurare il buon funzionamento dell'impianto stesso ed il trasporto di materiali.
- Macchinista conduttore di seghe a nastro, o multilame che prepara la macchina con attrezzi già pronti.
- Attrezzista.
- Carbonaio che esegue ogni fase del lavoro inerente alla carbonizzazione.
- Autista di mezzi per i quali è richiesta la patente di grado E.
- Trattorista o gruista meccanico di semoventi e carropontista.
- Motorista di generatori.
- Riquadratore.
- Segantino provetto di abbozzi di pipe.
- Sezionatore con o senza motosega.
- Taglialegna con motosega.

II Categoria

A titolo di esempio si conviene che appartengono a questa categoria i seguenti lavoratori:

- Stenodattilografi, addetti a mansioni semplici di segreteria, addetti alla verifica schede

REGOLAMENTAZIONE CONTRATTUALE PER GLI ADDETTI ALLE INDUSTRIE BOSCHIVE E FORESTALI

meccanografiche, addetti al controllo documenti contabili relativi al movimento del materiale, addetti al controllo fatture.

- Abbattitore di alto fusto con ascia o con sega a motore.
- Segantino.
- Traversaio.
- Tronchettaio e arramatore.
- Accatastatore di tronchi con elevatori meccanici.
- Conduttore di trattori.
- Autista e trattorista non meccanico.
- Asciatore.
- Affilalame.
- Addetto alle stazioni di carico e scarico fino a sbalzo.
- Scortecciatore ad ascia.
- Cavatore di ciocco per pipe.

I Categoria

A titolo di esempio si conviene che appartengono a questa categoria i seguenti lavoratori:

- Cavatore di ciocco.
- Aiuto carbonaio.
- Aiuto segantino.
- Accatastatore di legname assato.
- Addetto al concentramento di tronchi.
- Frenatore di teleferiche.

Nota

Ai lavoratori, privi di qualificazione, in fase di primo inserimento in azienda, sarà applicato, per un periodo di 18 mesi, un minimo tabellare ridotto del 10% rispetto a quello della I categoria.

DICHIARAZIONE A VERBALE

La classificazione dei lavoratori verrà modificata a valere dal 1° gennaio 2007 in conformità di tempi, contenuti e metodi di cui all'art. 16 - Parte comune - del presente C.C.N.L.

Art. 3 lavoro a cottimo

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 tabellare della categoria. Tale condizione si presume adempiuta quando il complesso degli operai lavoranti 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 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 temporaneamente 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. 4 Norme specifiche per gli operai assunti con contratto a tempo determinato

A) DURATA DELL'INGAGGIO E ANTICIPO

Il datore di lavoro, nel richiedere gli operai, dovrà indicare, approssimativamente, la durata dell'ingaggio, per tempo, quantità ed estensione del lavoro.

Durante tale periodo, la risoluzione del rapporto non potrà avvenire che per accertabili cause di forza maggiore ed in caso di licenziamento per mancanze.

Il datore di lavoro dovrà inoltre indicare la misura degli anticipi da concedersi all'atto dell'ingaggio ai singoli operai.

Il periodo di prova viene stabilito in quattordici giorni di effettiva prestazione.

B) ALLOGGIAMENTO

Nel caso in cui sia prevista, secondo le consuetudini, la costruzione di alloggiamento, il datore di lavoro fornirà in uso il materiale necessario e riconoscerà una indennità fissa pari a 8 ore di normale retribuzione ai lavoratori impiegati nella costruzione dell'alloggiamento stesso.

C) TRATTAMENTO IN CASO DI INFORTUNIO SUL LAVORO O MALATTIA PROFESSIONALE

a) Conservazione del posto

In caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale, l'operaio non in prova, assunto con contratto a tempo determinato per l'effettuazione della campagna lavorativa e comunque per lo svolgimento di attività di carattere stagionale, ha diritto alla conservazione del posto fino al termine della campagna lavorativa per la quale è stato assunto.

b) Trattamento economico

All'operaio non in prova, assunto con contratto a tempo determinato, le aziende corrisponderanno fino al termine della campagna lavorativa per la quale è stato assunto, una integrazione della indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione (per i cottimisti percentuale contrattuale di cottimo che avrebbero percepito se avessero prestato servizio in base al normale orario contrattuale).

D) TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA O DI INFORTUNIO NON SUL LAVORO

a) Conservazione del posto

In caso di malattia o infortunio non sul lavoro, l'operaio non in prova assunto con contratto a tempo determinato per l'effettuazione della campagna lavorativa e comunque per lo

REGOLAMENTAZIONE CONTRATTUALE PER GLI ADDETTI ALLE INDUSTRIE BOSCHIVE E
FORESTALI

svolgimento di attività di carattere stagionale ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di quattro mesi, purché nel frattempo non abbia avuto termine la campagna lavorativa per la quale l'operaio stesso è stato assunto o sia esaurita l'attività di carattere stagionale, nei quali casi il rapporto si intende risolto in applicazione delle disposizioni della L. 18 aprile 1962, n. 230.

b) **Trattamento economico**

Le aziende corrisponderanno ai lavoratori assenti per malattia od infortunio non sul lavoro il seguente trattamento economico ad integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'istituto assicuratore, in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme:

- a) dal primo al terzo giorno: il 50% della retribuzione (paga base, contingenza e per i cottimisti percentuale contrattuale di cottimo) per i giorni di carenza coincidenti con quelli lavorativi secondo l'orario di lavoro del reparto cui l'operaio stesso appartiene;
- b) dal quarto al nono giorno: una integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'Istituto Assicuratore fino all'ottanta per cento della retribuzione come sopra indicata;
- c) dal decimo al centoventesimo giorno: una integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'Istituto Assicuratore fino al cento per cento della retribuzione come sopra indicata.

E) TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Per il trattamento di fine rapporto si rinvia alle norme di cui alla L. 29 maggio 1982, n. 297 e alle disposizioni dell'articolo 20 - parte operai - del presente C.C.N.L..

F) TRATTAMENTO ECONOMICO PER FERIE, GRATIFICA NATALIZIA, FESTIVITÀ E RIDUZIONE D'ORARIO

Il trattamento economico spettante agli operai per festività nazionali e infrasettimanali, ferie, tredicesima mensilità e riduzione d'orario è assolto dall'azienda con la corresponsione di una percentuale complessiva del 31% da calcolarsi sull'ammontare complessivo dei guadagni realizzati durante il rapporto di lavoro e da liquidarsi a chiusura dei conti per ogni lotto di lavorazione salvo diverso accordo fra le parti.

Nota a verbale

Nel trattamento previsto nella percentuale per festività, si intendono compresi anche gli emolumenti di cui agli ultimi due commi dell'art. 7 - regolamentazione comune.

G) PATTUZIONI LOCALI

Nei singoli contratti integrativi verranno fissate le seguenti condizioni contrattuali:

- a) eventualmente le tariffe di cottimo pieno, ove le tariffe non siano determinate dalle aziende con i criteri di cui all'art. 3;
- b) presupposti della retribuzione a cottimo in caso di cottimi pieni.

Qualora nella carbonizzazione sia provveduto alla preparazione della legna tagliata con mano d'opera diversa da quella impiegata per la cottura della legna, la remunerazione sarà stabilita separatamente per la legna tagliata e per la cottura della legna, riferendosi a metro steso per la legna tagliata, a quintale oppure a volume per la cottura della legna. Quando la legna destinata alla carbonizzazione, viene tagliata da compagnie miste che ne seguono anche la cottura (sistema a spezzatura) si effettuerà la sola misurazione del carbone prodotto, la quale sarà fatta a quintale oppure a volume;

REGOLAMENTAZIONE CONTRATTUALE PER GLI ADDETTI ALLE INDUSTRIE BOSCHIVE E
FORESTALI

- c) indicazione degli utensili da fornirsi dal datore di lavoro;
- d) misura delle indennità di trasferimento, comprendente le spese di viaggio;
- e) ambito di applicazione dei contratti integrativi;
- f) decorrenza e durata dei contratti stessi.

PARTE OTTAVA MINIMI TABELLARI

Aumenti retributivi

CATEGORIE	DAL 1.7.2004	DAL 1.1.2005	DAL 1.7.2005	TOTALE
VII	54,18	46,44	26,31	126,93
VI	48,49	41,57	23,56	113,62
V	40,76	34,94	19,79	95,49
IV	36,82	31,57	17,88	86,27
III	35,00	30,00	17,00	82,00
II	31,04	26,61	15,07	72,72
I	26,41	22,65	12,83	61,89

Nuovi Minimi tabellari

LIVELLO	1° LUGLIO 2004	1° GENNAIO 2005	1° LUGLIO 2005
VII	1.042,33	1.088,77	1.115,08
VI	933,31	974,88	998,43
V	784,10	819,04	838,83
IV	708,40	739,96	757,85
III	673,56	703,56	720,56
II	597,27	623,87	638,95
I	508,30	530,94	543,77

Nuove Retribuzioni

LIVELLO	Contingenza + EDR	RETRIBUZIONE AL 1.7.2004	RETRIBUZIONE AL 1.1.2005	RETRIBUZIONE AL 1.7.2005
VII	542,24	1.584,57	1.631,01	1.657,32
VI	538,27	1.471,58	1.513,15	1.536,71
V	532,74	1.316,84	1.351,78	1.371,58
IV	528,78	1.237,18	1.268,74	1.286,63
III	528,09	1.201,65	1.231,65	1.248,65
II	525,12	1.122,39	1.148,99	1.165,07
I	522,49	1.030,79	1.053,43	1.066,26

Note

* * * * *

Al personale con qualifica di Quadro, all'atto del riconoscimento della qualifica è riconosciuta una indennità di funzione dell'importo DI € 25,82, con assorbimento del superminimo individuale fino a concorrenza del 50% dell'importo predetto.

Una Tantum

Ai lavoratori in forza alla data del 21 luglio 2004 è corrisposto un importo forfettario di € 200,00 lordi suddivisibili in quote mensili in relazione alla durata del rapporto di lavoro nel periodo 1° gennaio – 30 giugno 2004. La frazione di mese superiore ai 15 gg. sarà considerata , a questi effetti, come mese intero.

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

Inoltre l'una tantum è esclusa dalla base di calcolo del TFR.

Il suddetto importo verrà erogato per il 50% con le competenze di retribuzione del mese di luglio 2004, e per il 50% con le competenze di retribuzione del mese di settembre 2004. Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro all'atto della liquidazione delle competenze.

Le giornate di assenza dal lavoro per gravidanza e puerperio, e quelle per malattia ed infortunio e congedo matrimoniale, con pagamento di indennità a carico dell'istituto competente e di integrazione a carico delle aziende, intervenute nel periodo 1° gennaio - 31 luglio 2004,

saranno considerate utili a fini dell'importo di cui sopra.

Ai lavoratori che nel periodo 1° gennaio - 31 luglio 2004 fruiscano di trattamenti di CIG, di riduzione di orario per contratti di solidarietà e/o di altre prestazioni economiche previdenziali, l'importo dell'una tantum sarà corrisposto secondo le disposizioni vigenti in materia.

Dal mese di luglio 2004 cessa di essere corrisposta l'indennità di vacanza contrattuale.

L'importo dell'una tantum, così come definito, deve considerarsi al lordo degli importi erogati per l'indennità di vacanza contrattuale per il periodo aprile – giugno 2004.