UNITAL CONFAPI

Feneal-uil filca-cisl fillea-cgil

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

18 aprile 2017

per i lavoratori della piccola e media industria del legno, del sughero, del mobile e dell'arredamento, e per le industrie boschive e forestali

Codice contratto 023

1, 0

COSTITUZIONE DELLE PARTI

Addì, 18 aprile 2017
tra l'UNITAL (Unione Italiana Arredi-Legno) rappresentata dal Presidente Riccardo Montesi, con l'assistenza di una delegazione imprenditoriale composta da con l'assistenza della Commissione tecnica sindacale composta dai Signori
con l'assistenza della CONFAPI (Confederazione Italiana della Piccola e Media Impresa) rappresentata da Presidente Confederale
e
La Federazione Nazionale Lavoratori Edili e Affini del Legno – (FENEAL) aderente all'Unione Italiana del Lavoro - UIL, rappresentata dal Segretario Generale Giuseppe Moretti e dai componenti la Segreteria Nazionale:; e dalla Delegazione Trattante.
La Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni ed Affini (FILCA) - aderente alla Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori C.I.S.L rappresentata dal Segretario Generale Domenico Pesenti e dai Segretari Nazionali e dalla Delegazione Trattante.
a Federazione Italiana Lavoratori Legno Edilizia Industrie Affini ed estrattive - FILLEA Costruzioni e Legno - aderente alla CGIL, rappresentata dal Segretario Generale Valter Schiavella e dai Segretari Nazionali e dalla Delegazione Trattante.
e stato stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro a valere per gli addetti alla piccola e media industria del legno, del sughero, del mobile e dell'arredamento, e per le industrie boschive e forestali.

B

I. Premessa

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

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

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

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

- 1) consentire per i lavoratori benefici economici privi di effetti inflazionistici;
- 2) un'effettiva programmazione dell'evoluzione del costo del lavoro;
- 3) lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane.
- c) Il secondo livello di contrattazione potrà avere luogo tenendo conto delle oggettive esigenze che caratterizzano le piccole e medie aziende che applicano il presente CCNL e che le differenziano dalle industrie di diversa dimensione.

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

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

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

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

Considerata la prassi esistente, e con la precisazione di cui al punto c) della presente premessa, la contrattazione di livello aziendale esclude ed inibisce la contrattazione di livello territoriale e, viceversa, la contrattazione di livello territoriale esclude ed inibisce il livello di contrattazione aziendale; di questo si

3

pla fit

rendono garanti UNITAL, FILCA, FILLEA e FENEAL, nelle rispettive articolazioni di Organizzazione nazionale, territoriale ed aziendale.

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

Vengono recepiti, nel presente CCNL, i sotto elencati accordi interconfederali sottoscritti da CONFAPI con CGIL, CISL e UIL:

- a) 9 febbraio 2010 in materia di "Apprendistato professionalizzante";
- 26 luglio 2011 in materia di "Certificazione della malattia";
- 20 settembre 2011 in materia di "Rappresentanti dei lavoratori per la salute e la sicurezza in ambito lavorativo e sulla pariteticità;
- d)-20 aprile 2012 in materia di "Rappresentanza";
- e) 20 aprile 2012 in materia di "Apprendistato";
- 23 luglio 2012 in materia di "Sviluppo delle relazioni sindacali e linee di indirizzo in materia di strumenti bilaterali" e "Intesa applicativa dello stesso sottoscritto in data 28 dicembre 2012";
- 18 settembre 2012 in materia di "Dimissioni e risoluzioni consensuali";
- accordo interconfederale fra CONFAPI e CGIL, CISL, UIL in materia di rappresentanza del 26 luglio 2016;
- accordo interconfederale fra CONFAPI e CGIL, CISL, UIL sul modello contrattuale del 26 luglio 2016;
- accordo interconfederale fra CONFAPI e CGIL, CISL, UIL in materia di Apprendistato ex artt. 43 e 45, D.Lgs. n. 81/2015 del 22 dicembre 2016.

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

Considerazioni preliminari

Con l'accordo interconfederale del 20 aprile 2012 26 luglio 2016 in materia di rappresentanza sono state definite modalità condivise per la tutela dei diritti in materia di rappresentanza, validità ed effettività dei CCNL. A tale accordo interconfederale si richiamano le parti nella prospettiva di offrire un quadro certo e definito di regole condivise e vincolanti per tutte le parti.

- h) La presente-premessa è parte-integrante del c.c.n.l.
- a) L'accordo di rinnovo del CCNL è stato pattuito secondo le linee definite dal Protocollo 23.7.1993 e dal Patto per lo sviluppo e l'occupazione 23.12.1998 sottoscritto tra Governo e Parti Sociali.
- E' volontà delle Parti realizzare forme di relazioni industriali finalizzate al comune interesse dello sviluppo economico del settore ed a un adeguato riconoscimento dell'importante ruolo che esso ricopre-nell'ambito dell'economia nazionale.
- b) Il CCNL ha recepito e fatti propri gli assetti della contrattazione collettiva definiti e regolamentati dal capitolo Assetti Contrattuali del Protocollo del 23.7.1993 e dal Patto per lo sviluppo e l'occupazione 23.12.1998.

Sono previsti i seguenti assetti contrattuali:

- -il-contratto collettivo-nazionale di lavoro-di categoria;
- -un secondo livello di contrattazione, aziendale od alternativamente territoriale, laddove previsto o secondo l'attuale prassi.

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

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

c) Il secondo-livello di contrattazione potrà-avere luogo esclusivamente secondo quanto disposto dal Protocollo 23.7.1993 e dal Patto per lo sviluppo e l'occupazione 23.12.1998, nello spirito dell'attuale prassi, tenendo conto-delle oggettive esigenze che caratterizzano le piccole e medie aziende che applicano il presente CCNL e che le differenziano dalle industrie di diversa dimensione.

d) Il secondo livello di contrattazione, fermo restando quanto previsto dall'ultimo comma del punto 3, del punto 2 ASSETTI CONTRATTUALI del protocollo del 23/7/1993 e dal Patto per lo sviluppo e l'occupazione 23.12.1998, non-potrà avere per oggetto materie già definite e/o trattate in altre sedi negoziali. Tale livello potrà realizzarsi esclusivamente per le materie stabilite dalle specifiche clausole di rinvio del CCNL, in conformità con i criteri e le procedure ivi indicati. Sono titolari della contrattazione di secondo livello, per le materie e con le procedure e criteri fissati dal CCNL, le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL e la RSU.

e) Le aziende sono assistite e rappresentate dalle API alle quali sono associate o conferiscano mandato.
f) Le parti si impegnano a rispettare ed a far rispettare ai propri iscritti per il periodo di loro validità il contratto nazionale, le norme integrative di settore e quelle aziendali da esso previste.

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

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

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

h) La presente premessa è parte integrante del CCNL,

Sfera di applicazione, del mobile e dell'arredamento.

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 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 trattamento chimico del legno con materiali adatti alla sua conservazione – il trattamento, il deposito, la stagionatura, l'immagazzinaggio e conservazione del legno - tornerie del legno - tranciati e giuntura tranciati - fabbricazione di fogli da impiallacciatura, fabbricazione di compensati - pannelli stratificati (ad anima listellata), pannelli di fibre, di particelle, di truciolati, di lana, di legno ed altri pannelli, multistrati, listellari, tamburati - nobilitazione pannelli truciolari, compensati, tamburati, medium density e affini - produzione di agglomerati di fibre legnose con leganti vari per l'edilizia o altro, masonite, laminati, legni ricostruiti e conglomerati allestimenti fiere, stands e decorazioni, cartellonistica - cartelli stradali e allestimenti in genere - cambrioni <u>- carpenteria - fabbricazione elementi di carpenteria in legno e falegnameria per l'edilizia - cantieri e</u> 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 corniciai 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 – impiallacciature e lavorazioni legno - lavorazione accessori per mobili - scope – assemblaggio mobili - fabbricazione di montature di utensili, manici e montature di scope e spazzole, di forme in legno di scarpe e stivali, di attaccapanni in qualsiasi materiale, di utensili in legno domestici e da cucina, appendiabiti e portacappelli, di statuette ed altri ornamenti in legno, legno intarsiato e incrostato, di astucci e cofanetti in legno per gioielli, coltellerie ed altri articoli analoghi, di tubetti, spole, rocche e rocchetti per filatura, tessitura e per filati cucirini, di legno tornito, di casse funerarie e cofani funebri, di modelli per fonderie e per navi, di parti in legno per armi da fuoco, di scultura, traforo, intarsio del legno per decorazioni, di manufatti in legno in genere compreso il "fai da te", di cornici, decorazioni artistiche e floreali, restauri e dorature cornici, di decorazioni per l'arredamento, di altri articoli in legno - manici da frusta - arredobagno - articoli igienico-sanitari - lavorazione del sughero naturale, sughero per plance, sugheraccio, sugherone, la fabbricazione di articoli in sughero, di manufatti, agglomerati e granulati e di isolanti in sughero, fabbricazione di turaccioli comuni o da spumanti - la produzione di articoli di paglia e di materiale da intreccio: la fabbricazione di trecce e manufatti simili in materiali da intreccio, stuoie, stuoie grossolane, graticci ecc..., la fabbricazione di articoli da panieraio e da stuoiaio, rivestimenti di fiaschi e damigiane, rivestimenti in legno - fabbricazione di forme per calzature, ceppi per zoccoli e fondi per calzature in qualsiasi materiale - tacchi - ghiacciale - fabbricazione di carri e carrozze - la produzione di mobili ed articoli vari di arredamento in giunco, vimini, rattan e di altro materiale - fabbricazione di sediame 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 CCNL, 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.

36 2 7

PARTE PRIMA RAPPORTI E DIRITTI SINDACALI

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

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

Art. 1 - Comitati Paritetici per lo sviluppo e la gestione delle relazioni sindacali

<u>1.</u> Le parti, con la sottoscrizione del presente CCNL, concordano di assicurare la necessaria operatività al Comitato Paritetico, costituito a livello nazionale, regionale, di distretto e di aree-sistema. Il Comitato paritetico opera sulle materie appositamente individuate e demandate dal presente contratto.

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

Le Parti esamineranno entro il 31/12/2010, a livello territoriale, la possibilità di pattuire la costituzione di Comitati Paritetici nelle aree-sistema.

In particolare, il Comitato paritetico regionale si costituisce nelle regioni con significativa presenza del settore produttivo legno-arredamento.

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

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

2. Comitato Paritetico Nazionale – Informazioni a livello nazionale

Il Comitato Paritetico Nazionale gestisce al suo interno l'osservatorio che propone ricerche ed elabora analisi.

Nel Comitato Paritetico Nazionale si costituisce la Commissione Bilaterale Paritetica sull'apprendistato.

La Commissione Bilaterale Paritetica sull'apprendistato può definire orientamenti ed indirizzi sull'individuazione di linee-guida per la formazione degli apprendisti, in base alle quali la contrattazione territoriale potrà attuare quanto previsto al terzo comma dell'art. 8 della parte settima.

Nel comitato Paritetico Nazionale si costituisce la Commissione Bilaterale Paritetica sulla formazione professionale e formazione continua.

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

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

stato e andamento economico;

- prospettive produttive del settore e dei comparti;
- prospettive di sviluppo e loro limiti;
- prospettive degli investimenti;
- analisi della struttura di impresa per comparti;
- analisi delle aree sistema:
- eventuali situazioni di crisi per zone e comparti;
- prospettive dell'occupazione; consuntivo in percentuale sulle variazioni dell'occupazione divise per sesso e per grandi classi di età;

8

- inquadramento categoriale secondo l'evoluzione delle professionalità;
- indicazioni su iniziative nel campo della forestazione e della ricerca;
- innovazione tecnologica degli impianti e dei processi di produzione;
- evoluzione delle professionalità presenti nel settore legno-arredamento;
- politica della materia prima;
- iniziative di formazione, volte ad ottenere da enti pubblici e privati interventi per il settore legnoarredamento al fine di rendere il più possibile coincidente la domanda di lavoro con le concrete esigenze del settore stesso;
- coordinamento ed indirizzo delle iniziative per la prevenzione degli infortuni e la tutela dell'ambiente.
- rilevazione delle caratteristiche e dell'andamento della contrattazione di secondo livello;
- la promozione di azioni volte ad una diffusione della cultura dello "sviluppo sostenibile" e della diffusione delle certificazioni ambientali.

Il Comitato paritetico nazionale ha il compito di coordinare i Comitati Paritetici Regionali, di Distretto e di Aree-Sistema per verificarne funzionalità, indirizzi ed obiettivi perseguiti.

Il Comitato Paritetico nazionale delega la gestione delle proprie indicazioni ad un soggetto attuativo (che potrà essere denominato Ente, Agenzia o altro) che verrà costituito e regolato nella propria attività nei termini che il Comitato stesso dovrà definire entro il 31/12/2010.

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

Entro il mese di dicembre 2009 saranno definite le modalità costitutive ed operative dei comitati di distretto e di area-sistema.

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

La sede del comitato è stabilita presso la Confapi – via della Colonna Antonina, 52 – Roma.

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

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

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

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

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

-al FAPI fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua nelle piccole e medie imprese CONFAPI/CGIL/CISL/UIL

-a CONFAPI, CGIL, CISL e UIL

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

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

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

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

F D'IMPRESA (

SVILUPPO SOSTENIBILE E RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA

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

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

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

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

Salute e sicurezza del personale.

Monitoraggio e reporting delle emissioni e dei residui di lavorazione

Impatto sulle comunità locali.

Monitoraggio delle attività di rischio ad elevato impatto ambientale;

Valorizzazione delle politiche industriali e di filiera;

Orientamento verso le lavorazioni di qualità.

Rispetto della norme di legge e dei regolamenti applicabili allo svolgimento delle proprio ruolo nel pieno rispetto delle regole; rispetto della normativa vigente in materia di fiscalità, in Italia e nei paesi esteri promuovendo impegno nella lotta al fenomeno dell'evasione fiscale e delle norme antiriclaggio;

- 4) Le parti ritengono che la responsabilità sociale d'impresa vada intesa come qualificante valore aggiunto per l'impresa e per i suoi rapporti con i lavoratori, i clienti, i fornitori, il territorio e le istituzioni.
- 5) Le parti, quindi, si danno atto che il percorso verso la responsabilità sociale d'impresa costituisce un miglioramento dell'osservanza degli obblighi di legge e di contratto, soprattutto quando esso sia attuato con effettività, trasparenza e verificabilità dei contenuti.
- 6)Per favorire percorsi di approfondimento e per sviluppare un approccio quanto più possibile consapevole e condiviso al tema della responsabilità sociale, le parti convengono che, sarà demandata al Comitato Paritetico Nazionale C.P.N., la predisposizione di un documento condiviso contenente linee guida dei requisiti minimi per l'attuazione dei principali elementi della responsabilità sociale d'impresa e di un codice etico nazionale, tenendo conto delle raccomandazioni OIL.

NOTA A VERBALE

Unital afferma la disponibilità ad aprire un confronto con OLMA.

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

3. Comitato paritetico regionale, di Distretto e di Aree-Sistema

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

Inoltre, danno attuazione a quanto ad essi demandato dal Comitato Paritetico Nazionale.

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

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

4. Informazioni a livello territoriale

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

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

5. Informazioni a livello aziendale

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

- -stato e prospettive produttive;
- previsioni per il mercato interno e/o esterno;
- programmi di investimento ed eventuali innovazioni tecnologiche che comportino modifiche significative nell'organizzazione del lavoro in azienda;
- -struttura occupazionale in valori assoluti per sesso e per grandi classi di età e suoi prevedibili sviluppi, nonché le indicazioni quantitative e qualitative con le quali l'azienda intende farvi fronte e le indicazioni circa le modalità di assunzione nel rispetto delle leggi vigenti.
- La Direzione aziendale fornirà informazioni alla R.S.U. in caso di rilevanti innovazioni di processi produttivi che siano suscettibili di importanti sviluppi nel comparto del mobile e arredamento.

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

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

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

6. Livello di gruppo

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

alle prospettive economiche e produttive con riferimento ai prevedibili riflessi sulla situazione occupazionale:

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







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

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

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

5. Informazioni a livello aziendale

Le aziende che occupano nel complesso oltre 50 40 dipendenti, assistite dalle Strutture Territoriali di CONFAPI, forniranno informazioni preventive ogni semestre alla R.S.U.-ed alla eventualmente assistite da FILLEA, FILCA e FENEAL territoriali, nel corso di appositi incontri, dietro richiesta della R.S.U., in merito a:

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

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

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

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

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

6. Informazioni a Livello di gruppo

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

- apposito incontro, informazioni relative:
- alle prospettive economiche e produttive con riferimento ai prevedibili riflessi sulla situazione occupazionale;
- ai programmi di investimento e alle conseguenti prevedibili implicazioni sull'occupazione e sulle condizioni ambientali ed ecologiche;
- ai programmi che comportino nuovi insediamenti industriali o rilevanti ampliamenti di quelli esistenti;
- alle innovazioni tecnologiche che abbiano significativa incidenza sull'occupazione;
- alla struttura occupazionale scomposta per sesso e classi di età;

M

BA ST. TI

- struttura occupazionale/tipologie d'impiego con particolare riferimento a: suddivisione per genere ed età anagrafica, mansioni e fattispecie contrattuale di inserimento in azienda con riguardo alla parità di genere e prevedibili sviluppi dell'organigramma in rapporto alle eventuali nuove assunzioni;
- responsabilità sociale e d'impresa.

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

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

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

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

- -l'articolazione per tipologie-dell'attività decentrata;
- -la-localizzazione del decentramento;
- la consistenza quantitativa dell'attività da decentrare;
- eventuali appalti (nel-comparto della nautica).
- Operazioni che comportino sostanziali modifiche del sistema produttivo, che investano in modo determinante le tecnologie adottate e la organizzazione complessiva del lavoro o il tipo di produzione in atto;
- Operazioni di scorporo o di decentramento non temporaneo al di fuori dello stabilimento, di significative fasi dell'attività produttiva in atto qualora queste influiscano sull'occupazione.

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

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

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

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

Art. 2 - Assemblea

Nelle unità produttive identificate secondo i criteri di cui all'articolo 35 della legge 20 maggio 1970, n. 300, i lavoratori hanno diritto di riunirsi per la trattazione di materie di interesse sindacale e del lavoro. Dette riunioni avranno luogo su convocazioni singole o unitarie delle Rappresentanze Sindacali Unitarie di cui all'articolo 3 o delle Organizzazioni Sindacali firmatarie.

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

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

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

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

爱人

X

nella medesima giornata.

Lo svolgimento delle riunioni durante l'orario di lavoro dovrà avere luogo comunque con modalità che tengano conto della esigenza di garantire la sicurezza delle persone e la salvaguardia degli impianti. Le modalità di cui ai tre precedenti commi saranno definite a livello aziendale.

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

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

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

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

FORESTAZIONE E APPROVVIGIONAMENTO

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

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

Art. 3 - Rappresentanze sindacali unitarie

PREMESSA

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

1. Costituzione della RSU

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

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

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

2. Composizione della RSU

Alla costituzione della RSU si procede, per due terzi dei seggi, mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti. Il rimanente terzo viene assegnato alle liste presentate dalle associazioni sindacali firmatarie del CCNL; alla copertura del terzo di cui sopra si procede mediante elezione o designazione, in proporzione ai voti ricevuti.

Alla costituzione delle RSU si procede mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti.

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

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

3. Numero dei componenti della RSU

Il numero dei componenti della RSU è pari a:

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

4. Compiti e funzioni

La RSU sostituisce le rappresentanze sindacali aziendali di cui al CCNL del 25/3/1991 ed i componenti la RSU subentrano alle RSA ed ai loro dirigenti di cui alla legge n. 300/1970 nella titolarità dei diritti e di tutte le agibilità sindacali, nei compiti di tutela dei lavoratori e per la funzione di agente contrattuale, secondo quanto previsto dal vigente CCNL e dall'accordo interconfederale 26 luglio 2016 nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto delle disposizioni di legge e contrattuali.

La RSU e le Organizzazioni sindacali di categoria dei lavoratori di cui al punto 1. sono titolari della funzione della contrattazione aziendale come stabilito dall'accordo interconfederale del 23/7/1993 e dal presente CCNL. A detti componenti sono riconosciute le tutele previste dalla legge n. 300/70 per i dirigenti RSA.

5. Permessi

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

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

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

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

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

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

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

6. Elezioni

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

7. Modalità della votazione

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

8. Commissione elettorale, scrutatori, componenti del seggio elettorale

di lavoro utilizzando le ore di assemblea di cui all'art. 20 legge 20 maggio 1970, n. 300.

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

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

9. Ripartizione dei seggi tra operai e impiegati

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

10. Durata e sostituzione nell'incarico

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

11. Comunicazione della nomina

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

12. Disposizioni varie

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

6. Durata e revoca della RSU

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

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

Il componente dimissionario o decaduto, che sia stato nominato su designazione delle associazioni

sindacali-stipulanti-il-presente contratto collettivo nazionale di lavoro, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse associazioni.

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

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

7. Modalità per indire le elezioni

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

8. Elettorato attivo e passivo

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

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

9. Quorum per la validità delle elezioni

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

10. Presentazione delle liste

All'elezione della RSU possono concorrere liste elettorali-presentate dalle:

a)associazioni-sindacali firmatarie del presente CCNL;

b)associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:

1)accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione nonché il presente CCNL;

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

11. Affissioni

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

42. Modalità della votazione

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

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

I lavoratori potranno compiere le operazioni di voto al di fuori dell'orario di lavoro o,utilizzando le ore di assemblea di cui all'art. 20 della legge 20.5.1970, n. 300.

13. Attribuzione dei seggi

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

14. Comunicazione della nomina del componenti della RSU.

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

15. Adempimenti della Direzione aziendale

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

16. Disposizioni varie

Quanto riconosciuto in tema di RSU con il presente CCNL, non è cumulabile con quanto potrà derivare da eventuali successive disposizioni di legge o contrattuali in materia.

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

CHIARIMENTO A VERBALE

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

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

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

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

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

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

Il monte ore annuo dei permessi retribuiti a disposizione dei Dirigenti della R.S.A., viene aumentato, rispetto a quanto stabilito dalla lettera a) dell'articolo 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300, di 30 minuti per ogni dipendente. Nei delegati si identificano le Rappresentanze Sindacali Aziendali di cui alla citata legge/

DICHIARAZÍQNE A VERBALE

Qualora

/la/ materia dovesse troyare regolamentazione di carattere generale, legislativa o

interconfederale, la presente disciplina sarà coordinata con le nuove norme.

Art. 5 - Permessi per cariche sindacali ed aspettativa

Ai lavoratori che siano membri dei Comitati Direttivi delle Confederazioni Sindacali, dei Comitati Direttivi delle Federazioni Nazionali di Categoria e dei Sindacati Territoriali e Regionali di categoria saranno concessi brevi permessi retribuiti in misura pari a 8 ore mensili, cumulabili quadrimestralmente, per un massimo di 2 esponenti per ciascuna Organizzazione per le aziende fino a 300 dipendenti e di 3 esponenti per ciascuna Organizzazione per le aziende oltre i 300 dipendenti, per il disimpegno delle loro funzioni quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

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

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

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

Art. 6 - 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 o dal Sindacato di categoria prescelto.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le quote sindacali trattenute dall'Azienda verranno versate mensilmente sui conti correnti bancari indicati da ciascun sindacato.

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

Le aziende, attraverso il modello UNIEMENS, indicheranno mensilmente nell'apposita sezione, il codice del presente CCNL e il numero di deleghe ricevute per ogni singola Organizzazione Sindacale con relativo codice identificativo.



Art. 7 - Affissioni

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

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

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

Art. _____ - Benessere organizzativo

La prevenzione è una azione che, volendo mantenere le condizioni ottimali di salute del personale e di rispetto delle persone, nel contempo opera per aumentare la coesione e la produttività presente in azienda.

Per ottenere entrambi gli obiettivi, le parti concordano di intraprendere azioni al fine di contrastare rischi alla salute, promuovendo il benessere organizzativo aziendale, poiché tutte le lavoratrici e i lavoratori, hanno diritto ad un ambiente sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali, su un piano di uguaglianza, reciproca correttezza e rispetto.

Sia le imprese, sia i lavoratori e le lavoratrici, hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza.

Tutto ciò può essere realizzato, attraverso sia i codici di comportamento previsti dal vigente CCNL, sia dall'analisi delle condizioni fisiche e psicologiche sostenute dai lavoratori nonché della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Al fine rimuovere eventuali ostacoli, è opportuno porre sotto osservazione le condizioni di lavoro, così da preservare l'azienda da simili evenienze.

Articolo 8 - Ambiente e Rappresentante lavoratori sicurezza

Premessa

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

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

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

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

Parte prima - Ambiente di lavoro

A) Livello nazionale

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

A titolo indicativo e non esaustivo la Commissione esaminerà:

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

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

B) Livello-territoriale

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

C) Livello aziendale

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

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

Parte seconda - Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

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

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

- A) Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza
- 1) Aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti

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

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

casi di forza maggiore.

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

2) Aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti

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

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

A A



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

- -nelle aziende in cui siano state elette le Rappresentanze sindacali unitarie il Rappresentante verrà designato dalle stesse al proprio interno e proposto ai lavoratori in apposita assemblea da tenersi entro 15 giorni da tale designazione, per la ratifica; l'assemblea sarà valida purché voti la maggioranza degli aventi diritto presenti in azienda;
- -nelle aziende in cui le Rappresentanze sindacali unitarie non siano state ancora costituite, il Rappresentante è eletto nell'ambito delle stesse in occasione della loro elezione e con le medesime modalità di elezione;
- ~nelle aziende in cui non esistano Rappresentanze sindacali unitarie, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza viene eletto direttamente dai lavoratori al loro interno, di norma su iniziativa delle Organizzazioni sindacali.

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

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

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

Dichiarazione delle parti

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

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

1) Elettorato attivo e passivo

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

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

Modalità elettorali

L'elezione si svolgerà a suffragio universale diretto, a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Le elezioni si svolgeranno in orario di lavoro con tempo predeterminato con la Direzione aziendale.

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

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

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

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

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

D) Darata ed espletamento dell'incarico

1) Durata dell'incarico

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

In particolare, il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza:

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

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

Per informazioni inerenti 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:

5) Riunioni periodiche

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

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

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

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

E) Formazione

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

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

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

Le Parti richiamano e recepiscono l'accordo interconfederale CONFAPI e CGIL, CISL, UIL relativo ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di data 20/09/2011.

Le Parti convengono che la realizzazione della formazione è una delle condizioni fondamentali perché i lavoratori rispettino le per la piena applicazione delle norme di sicurezza come previsto dall'A.I. del 20/09/2011.

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

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

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

La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione sono definiti dall'art. 37, 2° comma del D.Lgs., n. 81/2008 e dall'A.I. del 20/09/2011.

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

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

- a) della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
- b) del trasferimento o cambiamento di mansioni;
- c) della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.
- 5. L'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro.
- 6. La formazione dei lavoratori e dei loro Rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.
- 7. I preposti ricevono a cura del datore di lavoro e in azienda, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. I contenuti della formazione di cui al precedente periodo comprendono:

a) principal soggetti coinvolti e i relativi obblighi;

AM.

- b) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- c) valutazione dei rischi;
- d) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione.

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

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

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

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

Art. 9 - Patronati

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

Gli istituti di patronato potranno svolgere i compiti previsti dall'articolo 1 del D.L.C.P.S. 29 luglio 1947 n. 804 dall'art. 7 della legge 30 marzo 2001, n. 152, mediante propri rappresentanti, i nominativi dei quali dovranno essere preventivamente comunicati alle aziende, dalle direzioni territoriali dei patronati interessati, le quali comunicheranno pure le eventuali variazioni.

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

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

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

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

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

Entro sei mesi dalla stipula del presente CCNL sarà istituita una Commissione nazionale per le "pari opportunità" composta pariteticamente da 6 rappresentanti, di cui 3 di parte datoriale e 3 di parte sindacale, con il compito di svolgere attività di studio e di ricerca e di individuare gli ostacoli che alle stesse condizioni non consentono una effettiva parità di opportunità per le lavoratrici nel lavoro (accesso al lavoro, formazione, professionalità), nonché le misure atte a superarli.

La Commissione ha i seguenti compiti:

a) analizza l'andamento dell'occupazione femminile nel settore legno- arredamento utilizzando i dati forniti degli strumenti comuni, disaggregati per sesso e inquadramento professionale;

b) studia la legislazione vigente in materia e le iniziative in tema di "azioni positive" poste in essere in Italia

na di "azioni positive" poste in esser

La Z

e all'estero in applicazione della Raccomandazione CEE 13 dicembre 1984 n. 635, dei Programmi di azione della Unione Europea e delle disposizioni di legge emanate in materia di pari opportunità.

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

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

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

Art. 11 - Procedura di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro

Il CCNL ha durata triennale tanto per la parte normativa che per quella retributiva.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 13 - Formazione professionale

Con riferimento a quanto previsto dagli Accordi interconfederali in materia di formazione professionale e dalla legislazione vigente, le parti – anche in relazione al progresso tecnologico e allo sviluppo

dell'automazione - riconoscono concordemente l'importanza che tale strumento riveste ai fini della valorizzazione professionale delle risorse umane.

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

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

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

Per quanto attiene, in particolare, il rapporto con FAPI, il Comitato-Paritetico Nazionale l'Enfea avrà Il compito, previ opportuni coordinamenti, di instaurare e intrattenere rapporti con il suddetto Fondo interprofessionale per la formazione continua.

Il Comitato-Paritetico Nazionale, nell'ambito dei rapporti sopra indicati, chiederà a FAPI i dati relativi ai piani di formazione approvati.

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

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

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

Art...- Quota di servizio sindacale FeNEAL FILCA FILLEA

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

I lavoratori che non intendano versare la quota di cui sopra devono darne avviso per iscritto agli uffici dell'azienda entro il 14 luglio 2017. La trattenuta per la quota di servizio sindacale contrattuale non è applicabile nei confronti dei lavoratori non iscritti alle OO.SS. stipulanti che non siano presenti in azienda per qualsiasi motivo (malattia, infortunio, gravidanze e puerperio, aspettativa, cassa integrazione guadagni, ecc..) nel periodo intercorrente tra la comunicazione di cui al primo comma e il 14 luglio 2017. Le aziende daranno tempestiva comunicazione ai rappresentanti sindacali FeNEAL FILCA FILLEA e, tramite le Associazioni Imprenditoriali, alle OO.SS. FENEAL FILCA FILLEA territoriali, del numero delle trattenute effettuate. Le quote per il servizio sindacale contrattuale verranno versate dalle aziende sul c/c bancarlo presso la Banca Popolare di Sondrio (IBAN: IT83F0569603200000012811X17) intestato a Federazione Lavoratori Costruzioni causale: CCNL Legno Piccola Industria, Unital Confapi entro il mese di 19 settembre 2017, specificando nel bonifico bancario la denominazione dell'azienda versante ed il luogo in cui essa svolge la sua attività.

PARTE SECONDA

REGOLAMENTAZIONE COMUNE AD OPERAI, INTERMEDI, IMPIEGATI, QUADRI

Art. 14 - Assunzione

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

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

Di norma entro il giorno successivo alla effettiva cessazione del rapporto di lavoro, l'azienda metterà a disposizione del lavoratore, che ne rilascerà ricevuta, i documenti di lavoro regolarmente aggiornati. Nel caso in cui l'azienda non fosse momentaneamente in grado di consegnare i documenti, dovrà rilasciare al lavoratore una dichiarazione scritta a carattere provvisorio che serva allo stesso di giustificazione.

Art. 16 - Donne e minori

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

Art. 17- Visita medica

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

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

----Periodo di prova

periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi

momento senza preavviso né relativa indennità sostitutiva e col pagamento della retribuzione per il periodo di servizio effettivamente prestato.

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

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

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti i diritti e gli obblighi previsti dal presente CCNL.

Art. 18 - Classificazione

I lavoratori sono inquadrati in una scala classificatoria divisa in quattro aree e tredici livelli retributivi. L'inquadramento dei lavoratori nelle singole categorie verrà effettuato in applicazione delle declaratorie generali e dei relativi profili.

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

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

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

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

La classificazione unica di cui sopra, mentre determina comuni livelli di retribuzione minima contrattuale, non modifica per il resto l'attribuzione ai singoli lavoratori dei trattamenti di carattere normativo ed economico (come ad esempio il trattamento di fine rapporto, gli adempimenti assicurativi e fiscali, i trattamenti per sospensione e riduzione di lavoro, ecc.) che sono previsti per i quadri, gli impiegati, gli intermedi e gli operai dalle disposizioni di legge, di accordo interconfederale e di contratto collettivo e che si intendono riconfermati quando non siano stati esplicitamente modificati con il presente contratto. Ai fini suddetti il collegamento tra l'inquadramento ed il trattamento normativo è il seguente:

	Cat. AD3	quadri
AREA DIREZIONALE	Cat. AD2	impiegati
	Cat. AD1	impiegati
	Cat. AC4	impiegati
AREA COORDINAMENTO/GESTIONE	Cat. AC3	impiegati
	Cat. AC2	intermedi
	Cat. AC1	intermedi
	Cat AS3	onerai
AREA SPECIALISTICA	Cat. AS2	impiegati e operai
	Cat. AS1	operai
AREA ESECUTIVA	Cat. AE3	impiegati
	Cat. AE2	impiegati e operai
	Cat. AE1	operai

AREA DIRETTIVA

(ex categoria AS) Parametro 215 Categoria e livello retributivo AD3 B XX

Declaratoria: appartengono a questa categoria e livello retributivo:

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

(ex categoria A impiegati) Parametro 200 Categoria e livello retributivo AD2

Declaratoria: appartengono a questa categoria e livello retributivo

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

(nuova categoria impiegati) Parametro 185 Categoria e livello retributivo AD1

Declaratoria: appartengono a questa categoria e livello retributivo:

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

AREA GESTIONE E COORDINAMENTO (nuova categoria impiegati ex B) Parametro 170 Categoria e livello retributivo AC4

Declaratoria: appartengono a questa categoria e livello retributivo:

- gli impiegati di concetto che svolgono mansioni che comportano iniziativa e autonomia operativa per lo svolgimento delle quali si richiede una particolare e specifica competenza tecnico professionale acquisita a seguito di prolungata esperienza e periodi di pratica, comunque acquisite, nel campo amministrativo o commerciale o tecnico e che hanno funzioni di coordinamento operativo nei settori amministrativo, commerciale o tecnico o in settori di rilevante importanza per la ricerca, la progettazione e l'innovazione, per lo sviluppo competitivo per l'azienda;
- gli impiegati che, collaborando con l'analista sviluppano e redigono programmi complessi e mirati a ristrutturare gli assetti operativi e organizzativi dei sistemi informatici, curano l'esecuzione degli stessi programmi, collaborando alla stesura delle procedure operative con responsabilità dei risultati.

利

(ex categoria B impiegati) Parametro 155 Categoria e livello retributivo AC3

Declaratoria: appartengono a questa categoria e livello retributivo:

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

(ex categoria B intermedi) Parametro 155 Categoria e livello retributivo AC2

Declaratoria: appartengono a questa categoria e livello retributivo:

- -gli intermedi che, possedendo già adeguate capacità professionali ed esperienza, guidano altri lavoratori per la preparazione, la messa a punto o la riparazione e manutenzioni di apparati di automazione o impianti complessi;
- -gli intermedi che guidano, controllano e coordinano, con facoltà di iniziativa e responsabilità, nell'ambito delle direttive ricevute, squadre di lavoratori, ovvero reparti produttivi, appartenenti a categoria inferiore.

(Nuova categoria intermedi) Parametro 142 Categoria e livello retributivo AC1

Declaratoria: appartengono a questa categoria e livello retributivo:

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

Profili (aventi mero titolo esemplificativo)

- Lavoratori addetti allo svolgimento completo di pratiche complesse con particolare specifica competenza nel campo commerciale, amministrativo o tecnico.
- Lavoratori responsabili di importanti reparti o servizi i quali, con apporto di specifica preparazione tecnicopratica, abbiano potere di iniziativa in ordine alla condotta e ai risultati delle operazioni nella sfera di loro competenza.
- Agenti forestali, capi e sottocapi di reparto con responsabilità tecniche, ecc... .
- Lavoratori che, possedendo una piena ed elevata padronanza delle tecniche di lavorazione e di tutti i materiali inerenti alla propria specializzazione, preparano e mettono a punto qualsiasi macchina, interpretano abitualmente il disegno all'occorrenza modificandolo, eseguendo con specifica preparazione qualsiasi lavoro su materiali diversi non tracciati e che sono in grado di affilare, saldare ferri, lame e coltelli.
- Lavoratori che, possedendo una completa ed elevata conoscenza di ogni mezzo di lavoro e di tutti i materiali inerenti alla loro specializzazione, sanno impostare e costruire senza alcuna guida mobili, serramenti, infissi, botti ed interpretano abitualmente il disegno all'occorrenza modificandolo.
- Lavoratori che, possedendo una completa ed elevata conoscenza dei materiali, collaudano e ripartiscono, senza l'ausilio di macchinari, in funzione delle loro caratteristiche tronchi, compensati, pannelli truciolari, fibrolegnosi, tranciati.
- Lavoratori che, conoscendo proprietà e caratteristiche specifiche dei vari tipi di essenze, scelgono il legname per l'uso più conveniente, essendo anche in grado di preparare lame, seghe, ecc... .
- Lavoratori che, possedendo una completa ed elevata conoscenza dei materiali, eseguono la costruzione di tutte le parti in legno di una barca, battello o natante in genere.
- Lavoratori che conducono generatori a vapore per i quali è richiesta la patente di primo grado.

- Segantini provetti di abbozzi di pipe.
- Teleferista che abbia la completa conoscenza dell'impianto di teleferiche e sia in grado di assicurare il buon funzionamento dell'impianto stesso ed il trasporto dei materiali.
- Lavoratori che, interpretando schemi, disegni e manuali, eseguono in completa autonomia la riparazione, la manutenzione e la conseguente messa a punto di più macchine o di impianti complessi, scegliendo la successione e le modalità degli interventi relativi ed i mezzi di esecuzione, con delibera funzionale.
- Lavoratori che, possedendo nozioni teoriche di elettronica e pratica adeguata, con particolare riferimento agli apparati di automazione ed alla tipologia degli organi di manovra e loro pratico impiego, sono in grado di svolgere operazioni di montaggio inerenti alla topografia della componentistica su apparati elettronici di controllo complessi, utilizzando schemi, disegni e manuali, e di eseguire in completa autonomia la riparazione, la manutenzione e la conseguente messa a punto di impianti elettronici complessi per i quali emettono la delibera funzionale.
- Lavoratori che, con facoltà decisionale e particolare autonomia di iniziativa operativa e organizzativa caratterizzata da prestazioni di alto livello tecnico, eseguono su sistemi contenenti macchine utensili a controllo numerico la lavorazione di pezzi di elevata complessità sia per la forma sia per i materiali di cui sono costituiti nonché scelgono i programmi di elaborazione per l'ottimizzazione del ciclo operativo, adottando gli interventi correttivi richiesti dai parametri tecnologici.
- Lavoratori che, sulla base di capitolati e con una perfetta conoscenza dei materiali, individuano la qualità del sughero in pianta, conducono e coordinano l'estrazione, selezionano il materiale estratto ai fini dell'ottimale trasformazione successiva.

AREA SPECIALISTICA

(Ex categoria B operai) Parametro 155 Categoria e livello retributivo AS3

Declaratoria: appartengono a questa categoria e livello retributivo:

- <u>Operai provetti</u> che avendo acquisito adeguata esperienza professionale e conoscenza della tecnologia riferita agli apparati di automazione, eseguono, senza alcun aiuto, la preparazione, la messa a punto o la riparazione e la manutenzione di tali impianti complessi, intervenendo durante le fasi di lavorazione per ovviare ad eventuali anomalie;
- <u>Operai provetti</u> che sanno costruire, senza alcuna guida, sulla scorta degli schizzi di massima, prototipi e prodotti completi, per nuovi cataloghi o fiere, realizzando i dettagli costruttivi, operando sia con interventi manuali, sia con strumenti ed attrezzi, sia su macchine utensili complesse;
- Operai provetti che sono in grado di proporre soluzioni innovative al lay out produttivo o logistico o dimostrano capacità di produrre risultati di qualità nel prodotto o nel processo produttivo;
- Operai provetti che hanno acquisito la competenza professionale sull'insieme dell'attività di un reparto o di una linea produttiva o di una fase delle lavorazioni sino al sottoassieme complesso, conducendo in autonomia operativa, nell'ambito delle direttive ricevute, il reparto o la linea o l'insieme delle lavorazioni sino al sottoassieme complesso

(Nuova categoria ex C: operai ed impiegati) Parametro 140 Categoria e livello retributivo AS2

Declaratoria: appartengono a questa categoria e livello retributivo:

- gli impiegati di concetto che, avendo svolto un percorso di apprendistato professionalizzante o avendo conseguito/un diploma presso un istituto professionale con appropriato tirocinio tecnico pratico, svolgono

K

mansioni amministrative o commerciali o tecniche che richiedono una adeguata competenza tecnico professionale acquisita e che operano nei limiti delle direttive ricevute.

- gli operai specializzati che abbiamo acquisito autonomia funzionale anche mediante adeguata esperienza di lavoro in azienda ed anche attraverso un idoneo percorso di apprendistato professionalizzante o avendo conseguito un diploma presso un istituto professionale con appropriato tirocinio tecnico pratico e che svolgano con perizia una pluralità di mansioni o conducono abitualmente automezzi con patente di guida di tipo C e svolgono anche altre mansioni complesse inerenti alla logistica; o eseguono, a regola d'arte, trattamenti di finitura del prodotto, con autonomia operativa, all'interno delle fasi fondamentali del ciclo;
- o svolgono lavori e operazioni su più di una macchina o su una linea macchine collegate per l'unica fase di lavorazione del processo produttivo avendo la necessaria conoscenza dei materiali, degli impianti, delle tecnologie specifiche dove operano interpretando disegni e schemi o disegni costruttivi;
- o avendo la conoscenza della qualità, della materia prima e dei materiali svolgono operazioni di collaudo o messa in opera di manufatti eseguendo, ove occorre, i necessari adattamenti a aggiustamenti;
- o svolgono particolari specializzazioni e ruoli assegnati loro dall'azienda con responsabilità di salvaguardia e tutela degli impianti e dei beni aziendali e operando a tal fine in autonomia, anche in pluralità di mansioni;
- o sono adibiti al montaggio e/o al collaudo di prodotti finiti, in possesso delle capacità di eseguire i necessari adattamenti, operando in autonomia.

(Ex categoria C: solo operai) Parametro 134 Categoria e livello retributivo AS1

Declaratoria: appartengono a questa categoria e livello retributivo:

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

Profili (aventi mero titolo esemplificativo)

- Lavoratori addetti ad uffici amministrativi, commerciali o tecnici che nel rispetto delle procedure prestabilite compiono operazioni ricorrenti.
- Lavoratori preposti a gruppi operativi che, partecipando direttamente alle singole fasi lavorative, impartiscono le necessarie istruzioni nell'ambito delle disposizioni ricevute.
- Lavoratori che nella lavorazione in serie operano ad una o più macchine semiautomatiche collegate per l'unica fase di lavorazione, secondo diagrammi e schemi di produzione, e provvedono alla messa a punto delle macchine stesse applicando altresì i relativi attrezzi.
- Lavoratori che provvedono all'attrezzatura di qualsiasi macchina affidata ad altro personale, alla sostituzione dei pezzi, alla messa a punto delle macchine stesse approntando gli attrezzi relativi ed effettuando le relative registrazioni.
- Lavoratori che eseguono qualsiasi lucidatura o laccatura o verniciatura o smaltatura o doratura di fino, coloriscono od accompagnano il legno nelle varie essenze ed all'occorrenza compongono tinte, lacche,

32

W.



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 manuali o schemi, procedono alla individuazione dei guasti eseguendo interventi di elevata precisione e complessità per aggiustaggio, riparazione e manutenzione di macchine e/o impianti, curandone la messa a punto, oppure che, basandosi su manuali, disegni o schemi provvedono alla completa installazione ed alla messa in servizio di macchine o impianti elettrici.
- Lavoratori che eseguono, sulla base di indicazioni, disegni 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 sulla base del disegno tracciano e preparano il lavoro per gli altri lavoratori.
- Lavoratori che, avendo una perfetta conoscenza della qualità della materia prima, eseguono con perizia la classifica e la quadrettatura dei vari tipi di turaccioli.
- Lavoratori che, senza guida altrui, pongono in opera completa infissi, avvolgibili o parquet, eseguendo ove occorre, i necessari adattamenti.
- Lavoratori che conducono generatori a vapore per i quali è richiesta la patente di secondo grado.
- Lavoratori che conducono abitualmente autocarri per la cui conduzione sia prevista la patente di guida di tipo C e che sono in grado di effettuare la normale manutenzione degli autocarri stessi.
- Lavoratori che operano normalmente a più di due macchine automatiche provvedendo alla loro messa a punto ed alla scelta ed all'applicazione dei relativi attrezzi.
- Lavoratori addetti alla scelta ed alla selezione, a seconda della qualità, del sughero da pianale.
- Lavoratori che, con adeguata conoscenza della materia prima, eseguono il taglio e la selezione del sughero in plancia, sia grezzo che bollito, ai fini dell'ottimale lavorazione successiva.

AREA ESECUTIVA

(Nuova categoria e livello retributivo impiegati) Parametro 126,5 Categoria e livello retributivo AE3

Declaratoria: appartengono a questa categoria e livello retributivo:

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

(Ex categoria D impiegati e operai)

Parametro 119

Categoria e livello retributivo AE2

Declaratoria: appartengono a questa categoria e livello retributivo:

- gli impiegati con mansioni esecutive che richiedono generiche conoscenze professionali e/o che operano in ausilio ad implegati inquadrati ai livelli superiori;
- gli impiegati che sono assunti tramite i contratti di inserimento destinati per le mansioni svoite a livello AE3;
- gli operai che svolgono mansioni esecutive per le quali sono richieste specifiche capacità tecnico pratiche che richiedono appropriate conoscenze professionali;
- -gli operai assunti con contratto di inserimento e che abbiano già una qualifica e/o precedente lavorativo di-settore, o che hanno svolto-un percorso di qualificazione o riqualificazione specifica

(ex categoría E e livello retributivo solo operai)

Parametro 100

Categoria/e livello retributivo AE1

Declaratoria: appartengono a questa categoria e livello retributivo:

- <u>gli operal comuni</u> che svolgono mansioni manuali o su macchina già attrezzata per le quali sono richieste una generica preparazione e normale capacità pratiche o che lavorano in ausilio ad altri lavoratori dell'area esecutiva;
- <u>gli operal senza-alcun precedente lavorativo nel comparto, soggetti ad un "progetto individuale" proprio di un "contratto di inserimento";</u>
- gli operai soggetti ad un "progetto individuale che svolgono un percorso di qualificazione o riqualificazione, destinati per mansioni del livello AE2

Profili (aventi mero titolo esemplificativo)

- Lavoratori addetti a mansioni semplici in uffici amministrativi, commerciali e tecnici.
- Lavoratori che operano su macchine e che, avendo la normale conoscenza del mezzo e dei materiali, eseguono lavori su materiali già preparati, e, ove occorra, cambiano l'attrezzo già approntato.
- Lavoratori addetti al montaggio dei mobili le cui parti richiedono aggiustamenti o adattamenti.
- Lavoratori che, coadiuvando lavoratori di categoria superiore, eseguono lavori di costruzione o di montaggio di attrezzature di macchinari, di impianti o loro parti, o eseguono attività ausiliarie nell'attrezzamento di macchinari.
- Lavoratori che conducono e preparano la macchina con attrezzi già pronti.
- Lavoratori che conducono carrelli elevatori con guida a bordo o carro-ponte o gru semoventi.
- Lavoratori che eseguono interventi non complessi di aggiustaggio, riparazione manutenzione di macchine e/o impianti.
- Scortecciatore ad ascia.
- Cavatore di ciocco per pipe.
- Lavoratori che per l'espletamento di compiti di fattorinaggio e trasporto di piccoli carichi conducono automezzi per i quali non sia prevista la patente di guida di tipo C.
- Lavoratori che conducono e preparano la macchina con attrezzi già pronti: fustellatore, tirabandista, addetto alle sfogliatrici, addetto alle levigatrici/calibratrici.
- Lavoratori che, avendo adeguata conoscenza della materia prima, eseguono lavori di selezione e classificazione su nastri di prodotti semilavorati e finiti.

Profili (aventi mero titolo esemplificativo)

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

Tabella 1: nuovo inquadramento

AREA ESECUTIVA	AREA SPECIALISTICA
AE 1 = ex categoria E: solo operai	AS 1= ex categoria C: solo operai
AE 2 = ex categoria D: impiegati e	AS 2 = nuova operai e impiegati
AE 3= nuova solo impiegati	AS 3 = ex categoria B operai
V IIII	





AREA COORDINAMENTO/GESTIONE	AREA DIREZIONALE
AC 1= nuova categoria: intermedi	AD 1 = nuova categoria impiegati
AC 2 = ex categoria B intermedi	AD 2 = ex categoria A solo impiegati
AC 3 = ex categoria B impiegati	AD 3 = ex categoria AS quadri
AC 4 = nuova categoria impiegati	

Tabella 2: nuova scala parametrale

	aova scala p	aranicala		
AREA ESECU	JTIVA		· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	
Nuova	Precedente	Qualifiche	Parametri fino	Parametridal
categoria	categoria		al 31/12/2006	01/01/2007
AE 1	Е	Operai	100	100
AE 2	D	Operai e impiegati	117,4	119
AE 3	N	<u>Impiegati</u>		126,5
AREA SPEC	IALISTICA			P
AS 1	C	Operai	132,5	134
AS 2	N	Operai e impiegati		140
AS 3	В	Operai	154,2	155
AREA COOF	RDINAMENTO	D E GESTIONE	***************************************	
AC 1	N	Intermedi		142
AC 2	В	<u>intermedi</u>	154,2	155
AC 3	В	lmpiegati	154,2	155
AC 4	N	lmpiegati		
AREA DIRE	TIVA			
AD 1	N	Implegati		185
AD 2	Α	<u>Impiegati</u>	183,6	200
AD 3	AS	Quadri	205	215



NOTA A VERBALE

La Commissione Tecnica di cui sopra, fino al 31/12/2010 potrà dirimere eventuali contenziosi relativi alla gestione applicativa in sede aziendale. In tal caso, saranno le parti territoriali competenti a chiedere l'intervento della Commissione.

Art. 19 - Cumulo di mansioni

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

Art. Modifica di mansioni

In relazione alle esigenze aziendali, il lavoratore può essere assegnato temporaneamente a mansioni diverse da quelle inerenti alla sua categoria, purché ciò non comporti alcun peggioramento economico né

alcun mutamento sostanziale della sua posizione nei riguardi dell'azienda.

Art. 20 - Orario di lavoro

A) Orario di lavoro

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Per ogni ora di lavoro straordinario, l'azienda corrisponderà in aggiunta alla normale retribuzione, ai soli effetti contrattuali, una maggiorazione del 28% sulla retribuzione base (minimo tabellare più contingenza). L'orario settimanale di lavoro viene distribuito su cinque giorni con riposo di norma al sabato e possibilità di scorrimento della seconda giornata non lavorata per il singolo lavoratore nell'arco della settimana. Tale scorrimento, fatta eccezione per gli addetti alle lavorazioni a ciclo continuo o svolgentisi su più turni, verrà concordato in sede aziendale. Per gli impianti e le lavorazioni a ciclo continuo o svolgentisi su più turni, le 40 ore settimanali dell'orario di lavoro dovranno comunque mediamente essere realizzate, nell'arco di

40 ore settimanali dell'orario di lavoro dovranno comunque mediamente essere realizzate, nell'arco di dodici mesi, attraverso un'opportuna distribuzione dei turni di lavoro e dei relativi riposi, che verrà portata a conoscenza delle maestranze mediante affissione.

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

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

Resta per altro inteso che nessun lavoratore potrà sottrarsi dall'obbligo di effettuare la registrazione tramite apposita strumentazione indicata dall'azienda, delle ore lavorate, e dovrà altresì garantire l'inizio

a A

X

dell'effettiva prestazione di lavoro all'ora stabilita dalla Direzione aziendale.

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

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

L'introduzione di nuovi regimi di orario di lavoro per l'intera azienda o per parti di essa, che prevedano articolazioni dell'orario di lavoro settimanale diverse da quella contrattuale, e le relative modalità attuative, saranno possibili previo confronto e accordo con la R.S.U. o in loro mancanza con le OO.SS. territoriali. L'incontro, dovrà avvenire entro 7 giorni lavorativi, dalla richiesta di apertura del confronto. Qualora l'incontro non avvenisse entro tale termine, l'azienda potrà disporre le diverse articolazioni.

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

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

Resta comunque inteso che nell'ambito di nuovi regimi di orario sopra previsti i lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione. Le ore effettuate nei periodi di superamento dell'orario contrattuale settimanale qualora non recuperate, saranno retribuite con le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario all'epoca prestato.

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

B) - Orario normale di lavoro in regime di flessibilità

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

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

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

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

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

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

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

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

Alla fine del suddetto periodo, l'azienda verificherà l'attuazione del limite minimo di flessibilità così come

6

stabilito; conseguentemente il suddetto beneficio verrà fruito successivamente secondo le modalità di cui alla seguente lettera C).

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

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

C) - Riduzione dell'orario di lavoro

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

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

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

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

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

Quanto previsto nei commi precedenti comprende, assorbe, e sostituisce quanto previsto dal primo comma del punto B) dell'art. 7 Regolamentazione Comune ad Operai, Intermedi, Impiegati del C.C.N.L. del 12.05.1983.

Per i lavoratori che prestano la loro opera in tre turni avvicendati, in aggiunta alla riduzione annua dell'orario di lavoro sopra prevista, saranno riconosciute le seguenti ore su base annua:

- 4 ore dall'1/1/2001;
- 4 ore dall'1/1/2002.

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

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

Ai sensi dell'Accordo Interconfederale 22.01.1983, punto II, la riduzione d'orario, anche in cumulo con le ore relative alle festività abolite, verrà utilizzata prioritariamente a fronte della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa dovuta a cause di forza maggiore od a contrazioni temporanee di mercato.

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

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

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

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

Qualsiasi iniziativa a livello regionale, provinciale, locale o aziendale tesa ad ostacolare, impedire o modificare quanto stabilito in termini di flessibilità nella presente normativa sull'orario di lavoro, farà automaticamente decadere quanto indicato al punto B) "Riduzione orario di lavoro" fermo restando solo quanto previsto dalla formulazione dell'art. 7 della parte seconda del CCNL 12.09.1979 al paragrafo

"Riduzione dell'orario di lavoro".

Ferma restando la durata dell'orario normale di lavoro di 40 ore settimanali medie, a decorrere dall'1/2/2000 i regimi di fruizione delle ore di riduzione annua dell'orario di lavoro sono stabiliti, anche in modo non uniforme, tra quelli di seguito previsti; tale scelta sarà preceduta da un esame comune con le rappresentanze sindacali unitarie:

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

Le modalità di cui ai due primi alinea del comma precedente potranno essere applicate anche ai turnisti non a ciclo continuo, ma non potranno essere applicate ai turnisti a ciclo continuo che fruiranno delle ore di riduzione dell'orario di lavoro in forma collettiva od individuale per gruppi di ore o per singole ore. Le ore che residueranno dalle suddette modalità di fruizione potranno essere fruite in forma collettiva od individuale, secondo tempi e modalità compatibili con le esigenze tecniche, di organizzazione e di produzione dell'azienda e per gruppi di quattro od otto ore, salvo casi eccezionali.

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

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

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

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

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

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

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

C) Festività abolite

In sostituzione delle 4 festività infrasettimanali abolite dalla legge 54/1977 (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, S.S. Pietro e Paolo) spettano a tutti i lavoratori, a decorrere dall'1.1.1986, 4 gruppi di 8 ore di permesso individuale retribuito.

Tali permessi saranno goduti individualmente e mediante rotazione che non implichi assenze tali da ostacolare il normale andamento dell'attività produttiva e comunque compatibilmente con le esigenze tecnico - produttive ed organizzative delle aziende.

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

In caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno di calendario, al lavoratore verrà corrisposto un dodicesimo dei permessi di cui al 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 asufruiti entro l'anno di maturazione decadranno e saranno pagati con la retribuzione in

atto al momento della scadenza.

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

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

Per quanto riguarda la festività del 4 novembre, la cui celebrazione è spostata dalla legge 54/77 alla domenica successiva il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Art. 21 - Lavori discontinui o di semplice attesa o custodia

Agli effetti del presente articolo, sono considerati lavori discontinui o di semplice attesa o custodia quelli previsti dalle vigenti norme di legge, salvo che non sia richiesta una applicazione assidua o continuativa. Per gli addetti a tali lavori, ferme restando le norme di legge con le eccezioni e deroghe relative, l'orario normale contrattuale di lavoro è fissato in un massimo di 10 ore giornaliere o 50 settimanali salvo per i discontinui con alloggio nello stabilimento o nelle immediate adiacenze, sempre che l'alloggio stesso sia di pertinenza dell'azienda, per i quali l'orario massimo di lavoro è di 12 ore giornaliere o 60 settimanali, fermo restando il limite massimo previsto dall'art. 4, comma secondo, d.lgs. 66/03.

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

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

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

CHIARIMENTO A VERBALE

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

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

CHIARIMENTO A VERBALE

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

Art. 22 - Festività e giorni festivi

Sono considerati giorni festivi, salvo eventuali modifiche di legge:

- a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;
- b) le tre festività nazionali del 25 aprile, del 1° maggio e del 2 giugno;
- c) Capodanno (1 gennaio), Epifania (6 gennaio), Assunzione (15 agosto), Ognissanti (1 novembre), Immacolata Concezione (8 dicembre), Natale (25 dicembre), giorno successivo a Natale (26 dicembre), Lunedì di Pasqua (mobile);
- d) la ricorrenza del Santo Patrono della località dove ha sede lo stabilimento (o un altro giorno sostitutivo da concordare fra le Organizzazioni Territoriali competenti, nel caso di coincidenza del Santo Patrono con la domenica o altro giorno festivo).

Le ore di lavoro compiute nei giorni festivi, anche se infrasettimanali, saranno compensate in aggiunta

asettimanali, saranno compensat

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

Art. 23 - Riposo settimanale

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

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

In caso di oggettive e comprovate esigenze aziendali, la Direzione esaminerà con le 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 quarto, del d.lgs 66/03.

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

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

Art. 24 - Lavoro a turni

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

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

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

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

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

L'orario effettivo di lavoro dei prestatori di cui ai due commi precedenti, dedotti i riposi sopra indicati, sarà peraltro ripartito in modo tale da comportare una prestazione effettiva non inferiore all'orario di lavoro di cui all'art. 7 della parte comune del presente CCNL. Nell'impossibilità tecnica di fruire di tutto il riposo, i predetti lavoratori fruiranno di dieci minuti retribuiti, anche in forma individuale, mentre per la parte restante verrà loro corrisposto, a decorrere dall'1/10/2004, un compenso sostitutivo pari al 5% (che

si intende comprensivo di ogni incidenza su qualsiasi istituto contrattuale e di legge). La durata del riposo intermedio viene ridotta a mezz'ora anche per i-fanciulli-e gli adolescenti agli effetti del 2° comma dell'art. 20 della legge 17 ottobre 1967, n. 977.

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

Nei casi di più turni,)per prestazion(che richiedano continuità di presenza, il lavoratore del turno cessante

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

Art. 25 - Lavoro straordinario, notturno e festivo

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

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

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

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

- -necessità connesse alla manutenzione ed al mantenimento e/o ripristino della funzionalità degli impianti;
- -esigenze particolari connesse a vincolanti termini di consegna e/o presentazioni commerciali del prodotto;
- adempimenti amministrativi e di legge legati ad inderogabili scadenze;
- situazioni connesse a ritardi nella consegna delle materie prime;
- realizzazione del campionario;
- -improvvise e non programmate richieste da parte dei clienti che creino difficoltà alla filiera produttiva del committente o anticipazioni di consegna rispetto ai termini ordinari e/o alle quantità precedentemente fissate;
- lavoratori in trasferta in Italia ed all'estero.

Non si computeranno ai fini del raggiungimento delle 250 ore annuali le ore di lavoro straordinario effettuate nei casi di seguito indicati, in aggiunta ai casi previsti dalle lettere a), b) e c) del quarto comma dell'art. 5 del d.lgs. 66/03:

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

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

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

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

Nel casi di lavoro notturno imprevisto o per forza maggiore, non vi è obbligo di comunicazione alle RSU.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Nota a verbale (Lavori disagiati)

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

Banca ore individuale

A decorrere dall'1/1/2005, per ogni ora di lavoro straordinario effettuata oltre le 80 nell'anno solare, il lavoratore potrà optare tra la retribuzione spettante per il lavoro straordinario od un trattamento sostitutivo costituito dalla conversione delle ore di lavoro straordinario prestate in un uguale numero di ore di riposo retribuito compensativo a regime normale, fermo restando il pagamento della maggiorazione

percentuale prevista dal CCNL per il lavoro straordinario che si intende onnicomprensiva di ogni incidenza su qualsiasi istituto contrattuale e di legge.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 26 - Rapporto di lavoro a tempo parziale

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

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

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

- B) La possibilità di reversibilità della prestazione potrà avvenire in relazione alle esigenze aziendali e quando compatibile con le mansioni svolte dal lavoratore secondo principi di proporzionalità.
- C) Il part-time reversibile potrà essere concesso:
- -alla lavoratrice madre fino ai tre anni del bambino;
- per entrambi i genitori, per un massimo di due anni, nei casi di cura di cui al 1° comma dell'art. 2 del D.M. n. 278/2000.

Si intende:

- per "tempo parziale" l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore a quello a tempo pieno;
- -per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale" quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale" quello in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto" quello che si svolge secondo una combinazione del tipo orizzontale e di quello verticale;
- di tipo verticale ciclico, vale a dire con prestazioni a tempo pieno intervallate ad assenze di prestazioni.
- D) Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che nuovi assunti. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno.
- E) Il contratto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, oltre a quanto previsto in materia di clausole flessibili ed elastiche nel presente articolo.
- F) L'inserzione nel contratto di lavoro a tempo parziale di clausole flessibili ed elastiche ai sensi del comma 7 dell'art. 3 del D.Lgs. n. 61 del 25 febbraio 2000, e successive modificazioni e da ultimo dalla legge n. 247/2007, è possibile anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine.
- La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del comma 7 citato richiede il consenso del lavoratore formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro, reso, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente della Rappresentanza sindacale

6

aziendale indicato dal lavoratore medesimo o, in mancanza, dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del c.c.n.l. L'eventuale rifiuto del lavoratore non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento. Clausole flessibili

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

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

Clausole elastiche

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

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

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

G) Previo esame congiunto a livello aziendale, in considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore, è consentita la prestazione da parte dei lavoratori a tempo parziale di lavoro supplementare rispetto all'orario ridotto concordato.

Le eventuali ore aggiuntive rispetto all'orario di lavoro concordato saranno compensate con la quota oraria di retribuzione diretta, maggiorata del 20% comprensiva dei riflessi sull'insieme degli istituti diretti, indiretti e differiti.

Il lavoro supplementare è ammesso per le seguenti causali:

- 1) incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto;
- 2) attività a carattere stagionale;
- 3) esecuzione di attività di installazione o montaggio soggette a particolari condizioni climatico-ambientali che non consentono la protrazione delle lavorazioni in altri periodi dell'anno;
- 4) esigenze di collocazione sul mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
- 5) esigenze legate alla sostituzione di una posizione rimasta vacante, a causa di risoluzione del rapporto di lavoro;
- 6) partecipazione a fiere e mostre;
- 7) esigenze legate alla sostituzione di lavoratori assenti per ferie, aspettative concesse a qualunque titolo, congedi, permessi retribuiti e non, permessi di studio, partecipazione a corsi di formazione;
- 8) esigenze legate alla sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni

assegnate, ma idonei ad altre mansioni;

- 9) esigenze di carattere eccezionale che non possono essere soddisfatte con i normali mezzi e assetti produttivi aziendali;
- 10) necessità connesse alla manutenzione ed al mantenimento e/o ripristino della funzionalità degli impianti;
- 11) esigenze particolari connesse a vincolanti termini di consegna e/o presentazioni commerciali del prodotto;
- 12) adempimenti amministrativi e di legge legati ad inderogabili scadenze;
- 13) situazioni connesse a ritardi nella consegna delle materie prime;
- 14) realizzazione del campionario;



15) improvvise e non programmate richieste da parte dei clienti che creino difficoltà alla filiera produttiva del committente o anticipazioni di consegna rispetto ai termini ordinari e/o alle quantità precedentemente fissate.

Il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili:

- per il rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale è pari alla differenza tra l'orario di lavoro ridotto e le otto ore giornaliere e le 40 settimanali;
- per il rapporto di lavoro a tempo parziale verticale è pari alla differenza tra l'orario di lavoro a tempo pieno e l'orario di lavoro ridotto, nell'ambito della settimana, del mese e dell'anno;
- per il rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto e ciclico, è pari alla differenza tra l'orario di lavoro a tempo pieno e l'orario di lavoro ridotto, nell'ambito della settimana, del mese e dell'anno.

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

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

- H) Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie. A tali prestazioni si applica la disciplina legale e contrattuale vigente in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno.
- I) Il trattamento del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa; l'importo della retribuzione feriale; l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità.

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

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

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

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

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

- A) L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore; tale requisito è necessario anche per il passaggio dal rapporto di lavoro a tempo parziale a quello a tempo pieno.
- B) La possibilità di reversibilità della prestazione potrà avvenire in relazione alle esigenze aziendali e quando compatibile con le mansioni svolte dal lavoratore secondo principi di proporzionalità.

C) il part-time reversibile potrà essere concesso.

- alla lavoratrice madre fino ai tre anni del bambino;
- per entrambi i genitori, per un massimo di due anni, nei casi di cura di cui al 1° comma dell'art. 2 del D.M. n. 278/2000.

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

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

o di lavoro a tempo parziale è

KZ,

nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

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

Si intende:

- per "tempo parziale" l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore a quello a tempo pieno;
- per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale" quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;
- per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale" quello in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto" quello che si svolge secondo una combinazione del tipo orizzontale e di quello verticale;
- di tipo verticale ciclico, vale a dire con prestazioni a tempo pieno intervallate ad assenze di prestazioni.
- D) Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che nuovi assunti. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno.
- E) Il contratto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, oltre a quanto previsto in materia di clausole flessibili ed elastiche nel presente articolo.
- F) L'inserzione nel contratto di lavoro a tempo parziale di clausole flessibili ed elastiche ai sensi del comma 7 dell'art. 3 del D.Lgs. n. 61 del 25 febbraio 2000 e successive modificazioni e da ultimo la legge n. 247/2007, 67 art. 6 del D.Lgs. n. 81/2015 è possibile anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine.

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

Clausole flessibili

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

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

Clausole elastiche

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

 χ

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

Le ore temporalmente lavorate in orari diversi da quelli inizialmente concordati o successivamente modificati (sia per effetto delle clausole flessibili sia per effetto delle clausole elastiche) comportano, in favore del lavoratore, il diritto ad una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria, che è comprensiva dell'incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge.

G) Previo esame congiunto a livello aziendale, in considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore, è consentita la prestazione da parte dei lavoratori a tempo parziale di lavoro supplementare rispetto all'orario ridotto concordato.

Le eventuali ore aggiuntive rispetto all'orario di lavoro concordato saranno compensate con la quota oraria di retribuzione diretta, maggiorata del 20% comprensiva dei riflessi sull'insieme degli istituti diretti, indiretti e differiti.

Il lavoro supplementare è ammesso per le seguenti causali:

- 1. incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto;
- 2. attività a carattere stagionale;
- 3. esecuzione di attività di installazione o montaggio soggette a particolari condizioni climatico-ambientali che non consentono la protrazione delle lavorazioni in altri periodi dell'anno;
- 4. esigenze di collocazione sul mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
- 5. esigenze legate alla sostituzione di una posizione rimasta vacante, a causa di risoluzione del rapporto di lavoro;
- 6. partecipazione a fiere e mostre;
- 7. esigenze legate alla sostituzione di lavoratori assenti per ferie, aspettative concesse a qualunque titolo, congedi, permessi retribuiti e non, permessi di studio, partecipazione a corsi di formazione;
- 8. esigenze legate alla sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, ma idonei ad altre mansioni;
- 9. esigenze di carattere eccezionale che non possono essere soddisfatte con i normali mezzi e assetti produttivi aziendali;
- 10. necessità connesse alla manutenzione ed al mantenimento e/o ripristino della funzionalità degli impianti;
- 11. esigenze particolari connesse a vincolanti termini di consegna e/o presentazioni commerciali del prodotto;
- 12. adempimenti amministrativi e di legge legati ad inderogabili scadenze;
- 13. situazioni connesse a ritardi nella consegna delle materie prime;
- 14. realizzazione del campionario;
- 15. improvvise e non programmate richieste da parte dei clienti che creino difficoltà alla filiera produttiva del committente o anticipazioni di consegna rispetto ai termini ordinari e/o alle quantità precedentemente fissate.

Il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili:

- per il rapporto di lavoro a tempo parziale ex orizzontale è pari alla differenza tra l'orario di lavoro ridotto e le otto ore giornaliere e le 40 settimanali; ovvero - per il rapporto di lavoro a tempo parziale ex verticale è pari alla differenza tra l'orario di lavoro a tempo pieno e l'orario di lavoro ridotto, nell'ambito della settimana, del mese e dell'anno; ovvero - per il rapporto di lavoro a tempo parziale ex di tipo misto e ciclico, è pari alla differenza tra l'orario di lavoro a tempo pieno e l'orario di lavoro ridotto, nell'ambito della settimana, del mese e dell'anno.

Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale. L'azienda, valutata la documentazione provante, comprensiva delle eventuali richieste di chiarimento se necessarie, nel caso in cui ne ricorrano i presupposti di legge, accetterà la richiesta.

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

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

- H) Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie. A tali prestazioni si applica la disciplina legale e contrattuale vigente in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno.
- I) Il trattamento del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa; l'importo della retribuzione feriale; l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità.
- L) Nel caso di rapporto a tempo parziale verticale, la durata del periodo di prova e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro per assenza dovuta a malattia ed infortunio non sul lavoro si moduleranno nell'ambito dei periodi di svolgimento del rapporto (ad esempio, nel caso di un rapporto a tempo parziale verticale che si svolga a mesi alterni con un periodo di prova di tre mesi, questo si esaurirà al termine del terzo mese di effettiva prestazione).

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

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

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

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

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

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

Le frazioni sono arrotondate all'unità superiore.

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

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

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

- 1) attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere;
- 2) allestimento di standa fleristici, show-room;
- 3) attività connesse a corners ed esposizioni;
- 4) attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite (anche in virtù di precedenti rapporti avuti con la medesima azienda) difficilmente reperibili in tempi stretti sul mercato previo accordo con le R.S.U. o in assenza delle R.S.U., con le OO.SS. territoriali per la verifica delle citate condizioni;
- 5) avvio di una nuova attività che deve essere riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, o di una attività produttiva aziendale o di servizio, con una durata non superiore a 14 mesi. Per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218, tale periodo è esteso a 18 mesi. Le parti nazionali stipulanti il presente contratto si riservano di incrementare i periodi di cui sopra in relazione a esigenze specifiche di

singoli comparti merceologici;

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

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

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

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

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

L'obbligo di conservazione del posto cessa, in ogni caso, alla scadenza del termine del contratto individuale di lavoro.

L'azienda fornirà ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato relativi alle mansioni svolte da lavoratori a tempo determinato, che si rendessero disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza.

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

AE1 - Operai: 3 settimane

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

AC1; AC2; - Intermedi: 5-settimane

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

AD1; AD2, AD3 - Impiegati: 15 settimane.

Il periodo di prova non potrà essere reiterato da parte della stessa azienda in caso di nuova assunzione sia con contratto a termine che con contratto a tempo indeterminato entro 24 mesi per le medesime funzioni. Nel caso di assunzione a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale, la durata del contratto stesso potrà essere anticipata fino a due mesi prima dell'inizio del congedo e posticipata di un mese rispetto al rientro in servizio del lavoratore sostituito per consentire un congruo periodo di affiancamento.

a) Contratti a termini acausali

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

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

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

massima;

- b) l'assunzione di lavoratori percettori di ASPI;
- c) l'assunzione di lavoratori inoccupati con più di 50 anni di età;
- d) l'assunzione di donne con più di 40 anni di età;
- e) l'assunzione di giovani fino a 29 anni di età;
- f) l'assunzione di appartenenti alle liste di cui alla legge n. 68/1999;
- h) in tutti i casi di assunzione a tempo determinato di soggetti che abbiano già avuto rapporti di lavoro a termine con il medesimo datore di lavoro per un periodo non-superiore a dodici mesi e comunque detto secondo contratto in ogni caso non deve risultare superiore a ulteriori dodici mesi;
- i) tutte quelle individuate dai contratti collettivi anche aziendali stipulati dalle OO.SS. dei lavoratori e dei

datori di lavoro ai firmatari del presente contratto.

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

b) Deroga agli intervalli temporali nella successione dei contratti

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

- -avvio di una nuova attività che deve essere riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, di una attività produttiva aziendale o di servizio, con una durata non superiore a 14 mesi. Per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218, tale periodo è esteso a 18 mesi. Le parti nazionali stipulanti il presente contratto si riservano di incrementare i periodi di cui sopra in relazione a esigenze specifiche di singoli comparti merceologici;
- -lancio di un prodotto o di un servizio innovativo: il quale non deve essere mai stato prodotto o fornito in azienda e deve presentare i caratteri di sperimentazione. La durata di sperimentazione non può superare i 14 mesi dall'inizio della produzione del prodotto o della prestazione del servizio;
- -tutte le ipotesi di cui alla lettera a) relativa alla acausalità;
- in tutte le ipotesi regolamentate da eventuali accordi collettivi anche aziendali stipulati dalle OO.SS. dei lavoratori e dei datori di lavoro riconducibili ai firmatari del presente contratto.
- c) Derogabilità al limite temporale dei 36 mesi

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

- a) attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane e estere;
- b) allestimento stands fieristici, show-room;
- c) attività connesse a corners ed esposizioni;

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

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

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

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

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

Copia di tale atto deve essere consegnata al lavoratore entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione. Havoratori con contratto a tempo determinato usufruiranno di interventi informativi/formativi sia riguardo alla sicurezza che con riferimento al processo lavorativo adeguati all'esperienza lavorativa ed alla tipologia di

attività e ai rischi elettivi ambientali.

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

A) Contratto a termine

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

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

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

Le frazioni sono arrotondate all'unità superiore.

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

Ove se ne ravvisi la necessità, con accordo aziendale, la percentuale di lavoratori potrà essere elevata in funzione delle specifiche esigenze aziendali.

Il contratto di lavoro a tempo determinato è escluso dalle limitazioni quantitative di cui sopra se riferite alle seguenti ipotesi specifiche:

- 1) attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere;
- 2) allestimento di stand fieristici, show-room;
- 3) attività connesse a corners ed esposizioni;
- 4) attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite (anche in virtù di precedenti rapporti avuti con la medesima azienda) difficilmente reperibili in tempi stretti sul mercato previo accordo con le R.S.U. o in assenza delle R.S.U., con le OO.SS. territoriali per la verifica delle citate condizioni;
- 5) avvio di una nuova attività che deve essere riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, o di una attività produttiva aziendale o di servizio, con una durata non superiore a 14 mesi. Per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218, tale periodo è esteso a 18 mesi. Le parti nazionali stipulanti il presente contratto si riservano di incrementare i periodi di cui sopra in relazione a esigenze specifiche di singoli comparti merceologici;
- 6) lancio di un prodotto o di un servizio innovativo: il quale non deve essere mai stato prodotto o fornito in azienda e deve presentare i caratteri di sperimentazione. La durata di sperimentazione non può superare i 12 mesi dall'inizio della produzione del prodotto o della prestazione del servizio, in questa specifica ipotesi vengono comunque fatte salve le eventuali intese finalizzate alla proroga di ulteriori 12 mesi con le R.S.U. I lavoratori con contratto a tempo determinato fruiranno di interventi informativi/formativi sia riguardo alla sicurezza che con riferimento al processo lavorativo adeguati all'esperienza lavorativa ed alla tipologia di attività e ai rischi elettivi ambientali.

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

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

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

L'obbligo di conservazione del posto cessa, in ogni caso, alla scadenza del termine del contratto individuale di lavoro.

L'azienda fornirà ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato relativi alle mansioni svolte da lavoratori a tempo determinato, che si

rendessero disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza.

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

- AE1 Operai: 3 settimane;
- AE2; AS2; AS3 Operai: 5 settimane;
- AC1; AC2; Intermedi: 5 settimane;
- AE2; AE3; AS2; AS3; AC3; AC4; Implegati: 8 settimane;
- AD1; AD2, AD3 Impiegati: 15 settimane.

Il periodo di prova non potrà essere reiterato da parte della stessa azienda in caso di nuova assunzione sia con contratto a termine che con contratto a tempo indeterminato entro 24 mesi per le medesime funzioni. Nel caso di assunzione a termine per la sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità o parentale, la durata del contratto stesso potrà essere anticipata fino a due mesi prima dell'inizio del congedo e posticipata di un mese rispetto al rientro in servizio del lavoratore sostituito per consentire un congruo periodo di affiancamento.

a) Contratti a termini acausali

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

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

- a) l'assunzione di lavoratori possi in Cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria ferma restando la dichiarazione del D.D.L. che ricorre agli ammortizzatori attestante la sospensione dal lavoro nella sua durata massima;
- b) l'assunzione di lavoratori percettori di ASpl;
- c) l'assunzione di lavoratori inoccupati con più di 50 anni di età;
- d) l'assunzione di donne con più di 40 anni di età,
- e) l'assunzione di giovani fino a 29 anni di età;
- f) l'assunzione di appartenenti alle liste di cui alla legge n. 68/1999;
- h) in tutti i casi di assunzione a tempo determinato di soggetti che abbiano già avuto rapporti di lavoro a termine con il medesimo datore di lavoro per un periodo non superiore a dodici mesi e comunque detto secondo contratto in ogni caso non deve risultare superiore a ulteriori dodici mesi;

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

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

ba)Deroga agli intervalli temporali nella successione dei contratti

Le parti concordano in applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 21, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015 l'assenza di intervalli temporali nella successione di contratti a termine nelle seguenti ipotesi:

- avvio di una nuova attività che deve essere riferita all'inizio di attività produttiva, o di servizio, o all'entrata in funzione di una nuova linea di produzione, di una attività produttiva aziendale o di servizio, con una durata non superiore a 14 mesi. Per le aziende operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con D.P.R. 6 marzo 1978, n. 218, tale periodo è esteso a 18 mesi. Le parti nazionali stipulanti il presente contratto si riservano di incrementare i periodi di cui sopra in relazione a esigenze specifiche di singoli comparti merceologici;
- lancio di un prodotto o di un servizio innovativo: il quale non deve essere mai stato prodotto o fornito in azienda e deve presentare i caratteri di sperimentazione. La durata di sperimentazione non può superare i 14 mesi dall'inizio della produzione del prodotto o della prestazione del servizio;
- tutte le ipotesi di cui alla lettera a) relativa alla acausalità;

- in tutte le ipotest regolamentate da eventuali accordi collettivi anche aziendali stipulati dalle OO.SS. dei

M. J

lavoratori e dei datori di lavoro riconducibili ai firmatari del presente contratto.

eb) Derogabilità al limite temporale dei 36 mesi

In relazione alla peculiarità del settore ed in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione nazionale previsto dall'art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001 (così come modificato dalla L. n. 247/2007, dalla L. n. 92/2012 e dal D.L. 76/2013), oltre alle attività stagionali previste dal D.P.R. n. 1525/1963, le attività alle quali non si applica il limite temporale di 36 mesi, di cui al comma 4-bis dell'art. 5 del D.Lgs. n. 368/2001, ai-sensi e per gli effetti di cui al comma 4-ter del medesimo articolo, sono le seguent Ai sensi dell'articolo 19 del D.Lgs. n. 81/2015, la durata massima dell'ulteriore successivo contratto a termine - da stipularsi in deroga al limite temporale massimo di 36 mesi - è pari ad un periodo non superiore a 12 mesi. La stipula di tale ulteriore successivo contratto a termine avverrà presso la Direzione territoriale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un Rappresentante sindacale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato. La durata-massima di un ulteriore successivo contratto a termine da stipularsi in deroga al limite temporale massimo di 36 mesi di cui all'art. 5, comma 4-bis, primo periodo, della citata legge è pari ad un periodo non superiore a 8 mesi. La stipula di tale ulteriore successivo contratto a termine in deroga assistita avverrà presso la Direzione territoriale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un Rappresentante sindacale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.

In relazione alla peculiarità del settore ed in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione nazionale come previsto dall'articolo 19, comma 2, le attività alle quali non si applica il limite temporale di 36 mesi sono le seguenti:

- a) attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane e estere;
- b) allestimento stands fieristici, show-room;
- c) attività connesse a corners ed esposizioni;
- d) attività che comportano l'impiego tempestivo di professionalità già acquisite (anche in virtù di precedenti rapporti avuti con la medesima azienda) difficilmente reperibili in tempi stretti.

In-attuazione del rinvio previsto dall'art. 5, comma 4-bis, terzo-periodo, del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla L. n. 247/2007.

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

Il lavoratore assunto a termine per lo svolgimento di attività stagionali ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali. Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato con l'atto scritto di cui all'articolo 19, comma 4 del D.Lgs. n. 81/2015 e può essere esercitato a condizione che il lavoratore manifesti per iscritto la propria volontà in tal senso al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto di lavoro nei casi di cui ai commi 1 e 2, ed entro tre mesi nel caso di cui al comma 3 e si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

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

B) Contratto di somministrazione

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentita nelle circostanze e con le modalità fissate dalle leggi vigenti integrate dalla regolamentazione del presente articolo.

La somministrazione di lavoro a tempo determinato è utilizzata nei limiti quantitativi individuati dai contratti collettivi applicati dall'utilizzatore. E' in ogni caso esente da limiti quantitativi la somministrazione a tempo determinato di lavoratori di cui all'articolo 8, comma 2 della legge n. 223/1991, di soggetti disoccupati che godono, da almeno sei mesi, di trattamenti di disoccupazione non agricola o di ammortizzatori sociali, e di lavoratori "svantaggiati" o "molto svantaggiati" ai sensi dei numeri 4) e 99) dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, come individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. In particolare, ferme restando tutte le possibilità previste dai vari istituti contrattuali in materia di flessibilità della prestazione, la

 $\sqrt{}$

somministrazione di lavoro a tempo determinato è ammessa a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore.

La somministrazione di lavoro a tempo determinato, esente da motivazioni, è ammessa nei casi previsti dalla legge e nelle ulteriori ipotesi previste dagli accordi aziendali stipulati dalla Rappresentanza sindacale unitaria d'intesa con le Strutture territoriali delle parti stipulanti il presente contratto, per ciascun anno solare, non superiore a quello corrispondente ai lavoratori somministrati successivamente assunti con contratto a tempo indeterminato nei tre anni solari precedenti (ex art. 20, comma 5-quater, del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, come modificato dai successivi interventi legislativi).

E' comunque consentita la somministrazione di lavoro a tempo determinato esente da motivazioni per almeno tre lavoratori in ciascun anno solare qualora l'azienda occupi lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato in numero almeno pari al doppio dei suddetti lavoratori in somministrazione.

La somministrazione di lavoro a tempo determinato esente da motivazioni è inoltre ammessa per l'utilizzo di soggetti che possono accedere al collocamento obbligatorio, di soggetti condannati ammessi al regime di semilibertà nonché di soggetti in via di dimissioni o dimessi dagli istituti di pena.

Le parti convengono, altresì, di rinviare alla contrattazione aziendale l'eventuale definizione di ipotesi per le quali è possibile il ricorso al contratto in esame senza l'indicazione della causale che giustifica l'apposizione del termine, giusto quanto previsto dall'art. 1, comma 1-bis, secondo periodo del D.Lgs. n. 368/2001, come modificato dalla legge 28 giugno 2012, n. 92.

Nei casi di contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato per sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro, la durata dei contratti potrà comprendere periodi di affiancamento per il passaggio delle consegne per un periodo massimo di 3 mesi.

L'azienda, a fronte della necessità di inserire personale con contratto di somministrazione di lavoro si atterrà alle disposizioni di cui all'art. 24, comma 4 del D.Lgs. n. 276/2003.

Ogni dodici mesi l'utilizzatore, anche per il tramite della Associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, comunica alle Rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla Rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, agli Organismi territoriali di categoria delle Associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

Clausola di salvaguardia

Per quanto non espressamente normato dal presente CCNL, in materia di contratti a termine e somministrazione, le parti rimandano alla normativa vigente.

Le parti si danno reciprocamente atto che laddove dovessero intervenire modifiche al quadro legislativo di riferimento del presente articolo, previa verifica delle compatibilità e coerenze con il dettato contrattuale, procederanno ad una eventuale armonizzazione.

Art. 28 - Ferie

Il lavoratore ha diritto ogni anno ad un periodo di ferie, con decorrenza della normale retribuzione, nella misura di 4 settimane.

Il godimento continuativo del periodo feriale non può superare le 3 settimane.

Nel caso di ferie frazionate, cinque giornate vengono considerate equivalenti ad una settimana. L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze di lavoro, contemporaneamente per l'intero stabilimento, per reparti e/o uffici, per scaglioni o individualmente, previa consultazione tra la Direzione Aziendale e la Rappresentanza Sindacale Aziendale o la RSU.

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

I giorni festivi di cui ai punti b), c) e d) dell'art. 22 del presente CCNL, che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie, non sono computabili come ferie, per cui si darà luogo al corrispondente prolungamento del periodo feriale.

fale prolungamento buờ essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie.

Qualora il lavoratore venga richiamato in servizio durante il periodo di ferie, l'azienda è tenuta a praticargli, sia per il rientro in sede che per il ritorno alla località ove trascorreva le ferie, il trattamento di trasferta per la durata del viaggio.

Il periodo di tempo necessario per rientrare in sede, ed eventualmente per ritornare nella località di riposo, non verrà computato nelle ferie.

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

In caso di risoluzione del rapporto nel corso dell'anno, il lavoratore ha diritto alle ferie in proporzione dei mesi di anzianità maturati successivamente all'epoca della maturazione del precedente periodo feriale oppure dal giorno dell'assunzione.

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

Art. 29 - Minimi retributivi contrattuali

I minimi retributivi contrattuali sono indicati nelle tabelle riportate alla parte nona del presente CCNL, di cui sono parte integrante.

Art. 30 - Tredicesima mensilità

L'azienda è tenuta a corrispondere al lavoratori, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità di importo ragguagliato alla normale retribuzione percepita dal lavoratore stesso.

Per gli operai lavoranti a cottimo, la normale retribuzione dovrà tener conto dell'incidenza media dell'utile di cottimo realizzato nel trimestre precedente. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità, quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni va considerata a questi effetti come mese intero. I periodi di assenza per malattia o infortunio nei limiti della conservazione del posto previsti dal presente contratto, nonché i periodi di assenza per regolari permessi che non superino nel complesso il periodo di un mese nell'anno, saranno utilmente computati ai fini della tredicesima mensilità.

Art. 31 - Corresponsione della retribuzione

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

E' ammesso il pagamento della retribuzione mensile sia con assegno bancario, che con assegno circolare oppure con accreditamento in conto corrente conformemente agli usi aziendali.

Nel caso in cui l'azienda ne ritardi di oltre dieci giorni il pagamento rispetto alla scadenza in uso, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; in tal caso il lavoratore avrà facoltà di risolvere il rapporto, con diritto alla corresponsione dell'indennità di anzianità e di mancato preavviso.

In caso di contestazione sulla retribuzione e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione stessa, dovrà essere intanto corrisposta al lavoratore la parte di retribuzione non contestata, contro rilascio, da parte dell'interessato, della quietanza per la somma ricevuta.

Con riferimento ad eventuali consuetudini aziendali, ai lavoratori che ne facciano richiesta verranno accordati acconti proporzionali.

K

Art. 32 - Reclami sulla retribuzione

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta o documento equivalente dovrà essere fatto all'atto del pagamento: il lavoratore che non vi provvederà perde diritto di reclamo per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa.

Gli eventuali errori di calcolo dovranno essere contestati dal lavoratore entro e non oltre il terzo giorno da quello della corresponsione della retribuzione affinché il competente ufficio d'azienda possa provvedere al conguaglio delle eventuali differenze.

I reclami per gli eventuali errori concernenti gli elementi che compongono la retribuzione dovranno essere resi noti dal lavoratore alla direzione dell'azienda al più presto possibile.

Art. 33 - Premio di risultato

La contrattazione di secondo livello con contenuti economici, di cui alla Premessa al presente CCNL lettere B), C)), è consentita per l'istituzione di un Premio annuale calcolato solo con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di efficienza, di qualità, di redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività delle piccole e medie aziende, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

La contrattazione integrativa aziendale o, alternativamente, territoriale, dovrà riguardare esclusivamente materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli definiti dalla contrattazione nazionale.

Le erogazioni del secondo livello di contrattazione sono-correlate-ai-risultati-conseguiti secondo i principi di cui sopra.

Le erogazioni dovranno consentire l'applicazione dello specifico trattamento contributivo previdenziale e fiscale previsto dalla legge e di cui al Protocollo 23/7/1993 e successive integrazioni e/o modificazioni, ove necessario attraverso l'adeguamento delle soluzioni pattuite alla normativa di legge se sopravvenuta. Gli importi da erogare saranno definiti con riferimento ai risultati conseguiti che verranno esaminati congiuntamente alle strutture aziendali o territoriali delle OOSS entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello cui si riferiscono i risultati stessi.

Viene istituita, nell'ambito, del comitato paritetico nazionale di cui all'art 1, punto 2, parte prima, del presente contratto una commissione di lavoro che ha lo scopo di elaborare e stabilire criteri e parametri utili ad orientare la contrattazione di secondo livello.

Le parti si impegnano ad assumere comportamenti coerenti per rimuovere, con la necessaria tempestività, eventuali situazioni di difformità che possano insorgere ad ambiti, tempi, livelli definiti dal presente articolo.

Al-fine-di-consentire-l'applicabilità delle previsioni sopra stabilite, alle quali-deve-uniformarsi la contrattazione di secondo livello, nel caso in cui si verifichi-una presunta difformità e, a livello locale permanga su tale aspetto-una contrapposizione tra le parti, la questione verrà sottoposta per iscritto all'esame delle parti stipulanti a livello nazionale che si incontreranno nei quindici giorni successivi al fine di valutare soluzioni per una corretta applicazione delle presenti disposizioni contrattuali.

Secondo quanto stabilito dall'accordo interconfederale del 26 luglio 2016 in materia di Modelli contrattuali, che si intende integralmente recepito in questo articolo, le parti intendono-confermare e dare piena attuazione a quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993 e dal Patto per lo sviluppo e l'occupazione 23 dicembre 1998 definire la competenza della contrattazione di secondo livello con contenuti economici, di cui alla Premessa al presente CCNL lettere B), C) e D), e ribadire che la stessa è finalizzata all'istituzione di un Premio di norma annuale calcolato in riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di efficienza, di qualità, di redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del miglioramento della competitività delle piccole e medie aziende, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

La contrattazione integrativa aziendale o, alternativamente, territoriale, dovrà riguardare esclusivamente materie ed istituti diversi, e non ripetitivi rispetto a quelli definiti dalla contrattazione nazionale. La

K

Jo of

contrattazione salariale nel secondo livello di contrattazione va sempre più orientata al salario variabile legato ad obiettivi condivisi definiti tra le parti, anche in ordine alle opportunità di beneficio fiscale offerte dalla legge.

Bisogna stimolare più efficacemente la crescita della produttività delle imprese, attraverso politiche che inducano le parti sociali e gli attori economici a scelte più coraggiose ed innovative, per migliorare la specializzazione e l'organizzazione del lavoro e dei sistemi produttivi.

In questo quadro deve crescere la diffusione della contrattazione di secondo livello e la quota di salario legata ad obiettivi, riconducendo a questa logica le erogazioni di tipo unilaterale.

Le erogazioni del secondo livello di contrattazione sono correlate ai risultati conseguiti secondo i principi di cui sopra.

Le erogazioni dovranno consentire l'applicazione dello specifico trattamento contributivo- previdenziale e fiscale previsto dalla legge. e di cui al Protocollo 23 luglio 1993 e successive integrazioni e/o modificazioni, ove necessario attraverso l'adeguamento delle soluzioni pattuite alla normativa di legge se sopravvenuta. Gli importi da erogare saranno definiti con riferimento ai risultati conseguiti che verranno esaminati congiuntamente alle strutture aziendali o territoriali delle OO.SS. entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello cui si riferiscono i risultati stessi.

Viene istituita, nell'ambito del Comitato paritetico nazionale di cui all'art. 1, punto 2, Parte prima, del presente CCNL una Commissione di lavoro che ha lo scopo di elaborare e stabilire criteri e parametri utili ad orientare la contrattazione di secondo livello nell'ambito di quelli che saranno gli orientamenti della legislazione nazionale in materia.

Le parti si impegnano ad assumere comportamenti coerenti per rimuovere, con la necessaria tempestività, eventuali situazioni di difformità che possano insorgere ad ambiti, tempi, livelli definiti dal presente articolo.

Al fine di consentire l'applicabilità delle previsioni sopra stabilite, alle quali deve uniformarsi la contrattazione di secondo livello, nel caso in cui si verifichi una presunta difformità e, a livello locale permanga su tale aspetto una contrapposizione tra le parti, la questione verrà sottoposta per iscritto all'esame delle parti stipulanti a livello nazionale che si incontreranno nei quindici giorni successivi al fine di valutare soluzioni per una corretta applicazione delle presenti disposizioni contrattuali.

Dall'entrata in vigore del presente CCNL non trova più applicazione la disciplina di cui all'articolo 20 del CCNL 1991. Pertanto gli importi erogati in misura fissa aziendalmente o territorialmente corrisposti rimangono consolidati e congelati nelle misure in essere e non saranno più oggetto di contrattazione.

In ottemperanza alle previsioni di cui all'A.I. del 26 luglio 2016, le parti ritengono, se di interesse per il territorio di poter sperimentare la contrattazione territoriale solo previa verifica e vaglio a livello nazionale delle parti firmatarie.

Art. 33 Bis - Elemento perequativo

A decorrere dal 1° giugno 2010 a favore dei dipendenti occupati presso aziende prive di contrattazione di 2° livello, che nel corso dell'anno precedente (1° gennaio-31 dicembre) abbiano percepito un trattamento economico composto esclusivamente da importi retributivi fissati dal CCNL (cioè privi di trattamenti economici individuali o collettivi) è corrisposto un importo perequativo pari € 8,00 (otto) lordi mensili per 12 mensilità, in aggiunta a quanto spettante dal CCNL, ovvero una cifra inferiore fino a concorrenza dello stesso. Ai fini della corresponsione di detto importo la frazione di mese, superiore a 15 giorni, sarà considerata come mese intero (a titolo esemplificativo nei casi di assunzione o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso del mese).

Tale importo deve intendersi omnicompresivo e non incidente sul trattamento di fine rapporto ed è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale e contrattuale.

A valere dal 1° novembre 2013 l'elemento perequativo, sarà pari a € 13,00.

A valere dal 1° giugno 2017 l'elemento perequativo sarà pari a € 18,00.

Hanno diritto al suddetto elemento i lavoratori dipendenti da aziende prive di contrattazione di secondo livello e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi, in aggiunta a quanto spettante per il CCNL, pari o superiori a detto elemento e fino a concorrenza dello stesso.

Gli importi suddetti sono considerati omnicomprensivi di tutti gli istituti contrattuali e/o di legge diretti e indiretti in quanto le parti ne hanno tenuto conto in sede di quantificazione.

Inoltre gli importi suddetti sono, ai sensi della L. n. 297/1982 e ai sensi dell'art. 48 del presente CCNL esclusi dagli elementi utili al calcolo del trattamento di fine rapporto.

Nel caso di ricorso alla C.i.g.o. per un periodo superiore a 20 settimane, ossia nel caso di ricorso a C.i.g.s. ai sensi dell'articolo 21 del D.Lgs. n. 148/2015 l'elemento retributivo di cui al presente articolo non verrà erogato

Hanno diritto al suddetto elemento i lavoratori dipendenti da aziende prive di contrattazione di secondo livello e che non percepiscono altri trattamenti economici individuali o collettivi, in aggiunta a quanto spettante per il c.c.n.l., pari o superiori a detto elemento e fino a concorrenza dello stesso.

Gli importi suddetti sono considerati omnicomprensivi di tutti gli istituti contrattuali e/o di legge diretti e indiretti in quanto le parti ne hanno tenuto conto in sede di quantificazione.

Inoltre gli importi suddetti sono, ai sensi della <u>L. 297/1982</u> e ai sensi dell'art. 48 del presente c.c.n.l. esclusi dagli elementi utili al calcolo del trattamento di fine rapporto.

Art. 34- Aumenti periodici di anzianità

Tutti i lavoratori operai, impiegati, intermedi e quadri avranno il diritto per ogni biennio di anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda, alla maturazione, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, di un massimo di cinque aumenti periodici di anzianità biennale deindicizzati e in cifra fissa secondo i valori unitari riportati qui di seguito per ciascuna categoria.

Con decorrenza dall'1.1.2009 gli aumenti periodici matureranno sulla base dei seguenti nuovi valori

Cat. AD3	15,00
Cat. AD2	14,00
Cat. AD1	13,00
Cat. AC4	12,00
Cat. AC3	10,00
Cat. AC2	10,00
Cat. AC1	9,50
Cat. AS3	11,00
Cat. AS2	9,50
Cat. AS1	9,50
Cat. AE3	9,00
Cat. AE2	8,50
Cat. AE1	8,00

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

Gli aumenti periodici di anzianità non debbono essere considerati agli effetti dei cottimi e delle altre forme di incentivo e di tutti gli istituti che non facciano espresso riferimento alla normale retribuzione. Gli aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare. In caso di passaggio di categoria il lavoratore manterrà l'importo degli aumenti periodici già maturati.

Il lavoratore avrà quindi diritto a maturare ulteriori aumenti periodici nella misura fissata per la nuova categoria di appartenenza fino al raggiungimento dell'importo massimo previsto per la nuova categoria ivi compreso l'importo maturato nelle precedenti categorie. La frazione del biennio al momento del passaggio di categφria verrà ρρηςιόμετατα utile agli effetti della maturazione del successivo aumento



periodico.

DICHIARAZIONE A VERBALE

- a) La disciplina dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità come sopra definita ha trovato applicazione con il CCNL 12/9/1979 oltre a quanto previsto dal presente CCNL. Si richiamano integralmente le norme di attuazione previste dal C.C.N.L. del 1979.
- b) Gli impiegati e gli intermedi in forza alla data di stipulazione del CCNL 12/09/79 mantengono in cifre gli importi degli aumenti periodici di anzianità già maturati a tale data ed avranno diritto alla maturazione di ulteriori aumenti periodici biennali di anzianità, secondo gli importi previsti dalla presente disciplina fino ad un massimo complessivo di 12.
- c) Nel caso del passaggio di qualifica da operaio a intermedio o a impiegato o a quadro che comporti novazione del rapporto di lavoro, il numero degli aumenti periodici di anzianità maturabili è di 5.

Art. 35 - Congedo matrimoniale

Al lavoratore che contrae matrimonio sarà concesso un permesso di 16 giorni consecutivi di calendario con decorrenza della normale retribuzione, per le giornate altrimenti lavorative cadenti nello stesso periodo, dedotto quanto corrisposto dall'Istituto assicuratore competente.

Tale permesso non sarà computato quale periodo di ferie annuali, né potrà essere considerato come periodo di preavviso. La richiesta del congedo deve essere avanzata - salvo casi eccezionali - dal lavoratore con un preavviso di almeno 6 giorni.

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

Art. _____ Trattamento in caso di gravidanza e puerperio

Ferme restando le disposizioni di legge sul trattamento delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio, l'azienda integrerà alla lavoratrice il trattamento mutualistico fino al raggiungimento della normale retribuzione per il periodo di astensione obbligatoria.

Le aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal presente articolo. Pertanto è in loro facoltà di assorbire fino a concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dal presente articolo.

Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza o puerperio intervenga malattia, si applicano le disposizioni relative al trattamento in caso di malattia o infortunio non sul lavoro di cui al presente CCNL, a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempre che dette disposizioni risultino più favorevoli all'intermedia.

L'assenza per gravidanza e puerperio, nei limiti del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro, non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (Trattamento Fine Rapporto, ferie, festività, tredicesima mensilità, ecc.).

Art. 36- Indennità di zona malarica

Ai lavoratori che per ragioni di lavoro vengano trasferiti da una zona non malarica in zona riconosciuta malarica compete una speciale indennità da fissarsi da parte delle Organizzazioni territoriali.

Le località da considerarsi malariche sono quelle riconosciute dalle competenti autorità sanitarie a norma delle vigenti disposizioni di legge.

Art. 37- Mensa

Le parti dichiarano di ricercare, ove possibile, opportune iniziative atte a consentire la costituzione di mense per i lavoratori, a livello aziendale o territoriale.

Le parti si danno atto che la realizzazione di mense comunque organizzate comporterà l'abrogazione delle

, L