VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 19 ottobre 2020 in collegamento in teleconferenza, tra FederlegnoArredo e Feneal Uil, Filca Cisl e Fillea Cgil, si è raggiunto l'accordo per il rinnovo del CCNL legno, sughero ,mobile, arredamento e boschivi e forestali scaduto il 31 marzo 2019.

FederlegnoArredo

FenealUil

FilcaCisl

FilleaCgil

Sfera di applicazione

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

omissis

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

omissis

PARTE PRIMA: RAPPORTI E DIRITTI SINDACALI

Art. 1) sistema di relazioni industriali

FEDERLEGNO ARREDO e ~~la~~ FENEAL - FILCA - FILLEA ferma restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle OO.SS. dei lavoratori, nello spirito dell'Accordo Interconfederale ~~del~~ 23~~.7.1993~~ del 9 marzo 2018, del patto per lo sviluppo e l'occupazione del 1 febbraio 1999 e assumendone le finalità, intendono ribadire l'obiettivo comune di sviluppare un sistema di relazioni industriali che, valorizzando i reciproci rapporti, consenta di accrescere la competitività del settore e delle imprese e quindi di sostenere l'occupazione.

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

1.1 Osservatorio Bilaterale Legno (OBL)

Le parti stipulanti costituenti l'OBL danno mandato alle rispettive rappresentanze nel CDA dello stesso OBL, di ricercare le fonti di finanziamento per l'attività dell'osservatorio, nel caso in cui si verifichi l'esaurimento dei fondi di dotazione assegnati all'avvio dell'attività.

Le parti danno mandato, al Consiglio di Amministrazione dell'OBL di attivarsi al fine della riorganizzazione ed al suo rilancio.

Le parti metteranno a disposizione di OBL le proprie conoscenze, documentazioni, studi e quant'altro possa essere funzionale e utile all'attività di OBL.

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

Le tematiche di competenza di OBL saranno le seguenti:

A - Andamento del settore
- Analisi degli ~~Gli~~ indirizzi di politica industriale e dell'andamento generale del mercato nazionale, dei comparti produttivi e delle aree sistema anche con riferimento agli effetti sull'occupazione derivanti da tali prospettive;
- i problemi dell'approvvigionamento delle materie prime.

B - Investimenti ed innovazione tecnologica
- le previsioni degli investimenti complessivi e le innovazioni tecnologiche di processo e di prodotto.

C - Normative di indirizzo industriale
- L'evoluzione della legislazione concernente la forestazione, la ricerca e l'attività produttiva e commerciale dei settori;
- l'utilizzazione degli incentivi di legge per l'innovazione industriale.

D - Mercato del lavoro

- L'andamento, le prospettive e l'evoluzione dell'occupazione all'interno del settore e delle aree sistema, con particolare riferimento:
- all'occupazione giovanile, in rapporto all'Accordo Interconfederale sull'apprendistato 18-4-2012;
- all'occupazione femminile, con le relative possibili azioni positive in linea con le disposizioni legislative emanate, nonché con quanto stabilito dalla legislazione in tema di parità uomo donna;
- alle problematiche di inserimento dei lavoratori extracomunitari, dei portatori di handicap e degli invalidi del lavoro, con riferimento alle norme di legge che li riguardano;
- all'uso degli strumenti di legge e contrattuali di sostegno dei redditi e dell'occupazione nei processi di crisi e di ristrutturazione.

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

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

Incentivazione e orientamento dell'offerta formativa utile al settore.
- instaurare ed intrattenere rapporti con Fondimpresa per la formazione continua (art. 46 CCNL)
- 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 (art. 46 CCNL).

F - Impiego del fattore lavoro
- Monitoraggio delle diverse forme di utilizzo della forza lavoro (regimi di orario e flessibilità, part time, contratti a termine, lavoro somministrato, lavoro stagionale, telelavoro, lavoro agile. apprendistato, ecc.).
- Iniziative volte ad agevolare l'incontro fra domanda e offerta tenuto conto delle disposizioni di legge in vigore

G - Dinamiche del costo del lavoro
- L'andamento del costo del lavoro, anche in relazione agli indicatori di produttività rispetto ai principali Paesi concorrenti ed il rapporto tra questo e la legislazione in materia contributiva, assistenziale ed antinfortunistica.
- monitoraggio della contrattazione di secondo livello ~~aziendale.~~

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

I -Buone prassi
- l'ente promuoverà, attraverso azioni di promozione e sensibilizzazione, l'utilizzo di "buone prassi" nel settore. L'OBL individuerà le aree ove il settore legno-arredamento ha una particolare presenza; in tali aree previo accordo tra le parti interessate, potrà organizzare emanazioni territoriali del Comitato stesso, che si occuperanno delle seguenti materie:

1) - monitoraggio sull'andamento del settore
- Gli indirizzi di politica industriale e l'andamento generale del mercato, le prospettive produttive del settore, con le specificazioni relative ai diversi comparti produttivi con riferimento agli effetti sull'occupazione derivanti da tali prospettive;
- i problemi dell'approvvigionamento delle materie prime.
2) - Investimenti ed innovazione tecnologica
- le previsioni degli investimenti complessivi e le innovazioni tecnologiche di processo e di prodotto.

3) - Normative di indirizzo industriale
- L'evoluzione della legislazione locale concernente la forestazione, la ricerca e l'attività produttiva e commerciale dei settori;
- l'utilizzazione degli incentivi di legge per l'innovazione industriale.
4) - Formazione professionale
- Le problematiche della formazione professionale, anche per realizzare un raccordo tra esigenze delle industrie e del mondo del lavoro con le infrastrutture esistenti, che abbia anche riguardo ai problemi della scuola e della formazione professionale dei giovani.
- Qualificazione e riqualificazione professionale dei lavoratori anche in applicazione delle norme in vigore
- Incentivazione e orientamento dell'offerta formativa utile al settore
5) - Impiego del fattore lavoro
- Monitoraggio delle diverse forme di utilizzo della forza lavoro (regimi di orario e flessibilità, part time, contratti a termine, lavoro somministrato, lavoro stagionale, telelavoro, lavoro agile, apprendistato, ecc.).
- Iniziative volte ad agevolare l'incontro fra domanda e offerta tenuto conto delle disposizioni di legge in vigore
6) monitoraggio dell'andamento della contrattazione aziendale
7) Welfare: *le imprese e le organizzazioni sindacali, inserite in un contesto territoriale, utilizzando la contrattazione di 2° livello devono assumere, con la comunità, un rapporto di interazione diretta, sia nell'impatto delle attività industriali, sia nel corrispondere in modalità virtuosa, attraverso la collaborazione e la socializzazione, delle problematiche territoriali. Vanno pertanto promosse forme di "Welfare di Prossimità" verso Associazioni di Volontariato Sociale che svolgano attività nel territorio, nonché azioni di Welfare Generativo.*
8) L'OBL promuoverà azioni dirette alla diffusione e sostegno relativamente a responsabilità sociale e sviluppo sostenibile quale valore aggiunto per le imprese, anche attraverso la partecipazione dei lavoratori, al fine di determinare possibili azioni condivise tra gli stakeholder, le Istituzioni e, ulteriormente, verso le problematiche del territorio.
OBL sarà inoltre promotore di progetti di studio sulle diverse modalità di introduzione dello sviluppo sostenibile in ambito energetico, di riciclo, di gestione rifiuti e di riduzione e riutilizzo scarti valorizzando anche esperienze virtuose ~~(Rilegno, ecc)~~, promuoverà inoltre azioni di consulenza, formazione e agevolazione nella riconversione delle produzioni.
Avrà, infine, una funzione di promozione di azioni volte ad una diffusione della cultura dello "sviluppo sostenibile" e della diffusione delle certificazioni ambientali.

Art. 2 Sistema contrattuale

Le parti realizzano e confermano con il presente CCNL una struttura su due livelli: uno nazionale ed uno di secondo livello, ovvero aziendale, (sia per singole unità produttive sia per gruppi),

2.1 Contratto collettivo nazionale di lavoro

La contrattazione collettiva nazionale, come definito nell'accordo interconfederale del 09/03/2018, deve assolvere alla sua principale funzione di regolazione dei rapporti di lavoro e di garante dei trattamenti economici e normativi comuni a tutti i lavoratori del settore.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro ha durata triennale.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato per la durata di cui sopra in mancanza di disdetta da darsi con lettera raccomandata RR almeno 6 (sei) mesi prima della scadenza.

La parte che ha dato disdetta presenterà le proposte di modifica in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative sei mesi prima della scadenza del contratto.

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

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

La violazione del periodo di raffreddamento come definito al precedente comma comporterà come conseguenza a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di 2 (due mesi) delle trattative.

2.2 Contrattazione di secondo livello

La contrattazione di secondo livello riguarda materie delegate in tutto o in parte dal CCNL e/o dalla legge e deve riguardare materie ed istituti che non siano già stati negoziati nel contratto collettivo nazionale di lavoro, può esplicare la sua efficacia sulla singola impresa, e/o sui gruppi industriali.

Sono titolari della negoziazione per la contrattazione di secondo livello, negli ambiti, per le materie e con le procedure ed i criteri stabiliti dal presente contratto, le R.S.U., costituite ai sensi del Testo Unico del 10 gennaio 2014 e dell'art. 3 del presente ccnl assistite da FENEAL, FILCA, FILLEA, e, laddove non presenti le RSU le stesse strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL in rispetto delle procedure previste dal Testo Unico del 10 gennaio 2014.

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

Gli accordi, 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 contratto collettivo nazionale.

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

Nei tre mesi successivi alla data di presentazione della piattaforma e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a 4 mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette, a condizione che sia stata avviata la trattativa.

Nel caso in cui un negoziato relativo alla contrattazione di secondo livello venisse sospeso o interrotto senza la possibilità di giungere ad un accordo, le Associazioni Industriali e Sindacali territoriali competenti, trascorso il termine di cui al comma precedente potranno chiedere un incontro alle parti firmatarie del presente CCNL al fine di tentare di riavviare la trattativa interrotta o sospesa.

Le parti si danno atto dell'opportunità di procedere, nella sede dell'OBL, alla rilevazione delle caratteristiche e degli andamenti della contrattazione di secondo livello mediante un monitoraggio su

tutto il territorio nazionale.

Le parti si danno reciproco impegno al rispetto delle disposizioni contrattuali in materia di disciplina della contrattazione di 2° livello.

Annualmente, le parti si incontreranno per valutare l'andamento della contrattazione aziendale e degli accordi in essere.

A tale scopo svolgeranno un confronto periodico delle piattaforme presentate, secondo modalità che le parti stesse definiranno entro sei mesi dalla firma del presente contratto.

2.3 Assemblea

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

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

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

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

Tali riunioni dovranno normalmente aver luogo alla fine o all'inizio dei periodi di lavoro garantendo, ove l'orario di lavoro è svolto su più turni, la possibilità di partecipazione a tutti i lavoratori.

Le riunioni potranno riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi. In quest'ultimo caso si potranno svolgere durante l'orario di lavoro quando non impediscano o riducano la normale attività dei lavoratori ad esse non interessati.

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

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

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

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

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

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

Art. 3 Rappresentanze

3.1 Rappresentanze Sindacali Unitarie

Ad integrazione ed attuazione di quanto previsto dal testo unico sulla rappresentanza sottoscritto da Confindustria-e CGIL - CISL e UIL il, 10 gennaio 2014 integralmente richiamato viene concordato quanto segue.

3.2 Costituzione della R.S.U.

Ad iniziativa delle Associazioni sindacali FENEAL - UIL, FILCA - CISL e FILLEA – CGIL in ciascuna unità produttiva con più di 15 dipendenti, viene costituita la Rappresentanza Sindacale Unitaria, R.S.U., di cui al testo unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014, secondo la disciplina e le procedure di elezione ivi previste, con particolare riferimento ai termini stabiliti per le singole fasi.

Alla condizione che abbiano espresso formale adesione al citato Accordo Interconfederale, l'iniziativa per la costituzione della R.S.U. può essere assunta anche dalle altre Associazioni sindacali di cui alla parte seconda, sezione seconda, punto 1 (ambito ed iniziativa per la costituzione) del predetto Accordo Interconfederale.

In ogni caso le Organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19 L. 20 Maggio 1970, n. 300, che siano firmatarie del presente contratto o comunque aderiscano alla disciplina contenuta nell'Accordo del 10 gennaio 2014 partecipando alla procedura di elezione della R.S.U., rinunciano formalmente ed espressamente a costituire R.S.A. ai sensi della norma sopra menzionata. L'iniziativa di cui al primo comma può essere esercitata congiuntamente o disgiuntamente da parte delle organizzazioni sindacali come sopra individuate

3.3. Composizione della R.S.U.

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

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

Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le associazioni sindacali terranno conto delle categorie degli operai, 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, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

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

Il numero dei componenti la R.S.U. é 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;

3.5. Compiti e funzioni

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

La R.S.U. eventualmente a richiesta assistite dalle le Organizzazioni sindacali di categoria dei lavoratori sono titolari della funzione di contrattazione aziendale come stabilito dall'Accordo Interconfederale 10 gennaio 2014, 9 marzo 2018 e per contratto collettivo nazionale di lavoro.
In assenza di RSU la titolarità della funzione della contrattazione aziendale e/o di gruppo è assicurata dalle Organizzazioni sindacali di categoria.

3.6 Permessi

Per l'espletamento dei propri compiti la RSU può disporre di permessi retribuiti per un monte ore annuo di due ore per ogni dipendente in forza presso l'unità produttiva.

Nelle unità produttive che occupano più di 100 dipendenti, il monte ore annuo di permessi retribuiti viene aumentato di ulteriori 15 minuti per ogni dipendente con un massimo incremento di 120 ore.

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

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

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

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

Le predette Organizzazioni sindacali ripartiranno al loro interno la quota dei permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli di cui al già citato art. 23, pari al residuo 30%, che sarà di norma fruita per il tramite dei rispettivi componenti la R.S.U. e comunicheranno alle Direzioni aziendali la regolamentazione da essa definita ed il nominativo del responsabile per la gestione amministrativa del predetto monte ore.

I permessi debbono essere richiesti, per iscritto e con un preavviso almeno di 24 ore, dalla R.S.U. indicando il nominativo del beneficiario. Il godimento dei permessi deve avvenire in modo da non pregiudicare il buon andamento dell'attività produttiva.

3.7. Elezioni

I componenti della R.S.U. saranno eletti, con le modalità previste dall'Accordo Interconfederale **10 gennaio 2014** con votazioni a scrutinio segreto e con preferenza unica

3.8. Modalità della votazione

Secondo quanto stabilito al punto 12, **sezione terza del Testo Unico sulla Rappresentanza**

del 10 gennaio 2014, il luogo ed il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione.

I lavoratori potranno compiere le operazioni di voto al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro utilizzando le ore di assemblea di cui all'art. 20, L. 20 Maggio 1970, n. 300.

3.9. Commissione elettorale, scrutatori, componenti del seggio elettorale

I membri della Commissione elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale, disciplinati rispettivamente ai punti 5, 8 e 13, **sezione seconda del Testo Unico sulla Rappresentanza del 10 gennaio 2014,** dovranno espletare il loro incarico al di fuori dell'orario di lavoro, nonché in via eccezionale durante l'orario di lavoro utilizzando, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art. 23, L. 20 Maggio 1970, n. 300.

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

3.10. Elettorato passivo

Ferma restando l'eleggibilità di operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva, possono essere candidati anche i lavoratori addetti all'unità produttiva assunti con contratti di lavoro a termine la cui scadenza comporti una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a 6 mesi alla data delle elezioni.

3.11. Comunicazione della nomina

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

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

3.12. Disposizioni varie

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

Art. 5 Versamento dei contributi sindacali

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

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

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

Le trattenute ~~in percentuale sulla retribuzione base o sulla normale~~ **pari all'1% su tutti gli elementi della** retribuzione, saranno effettuate ogni mese, sulle relative competenze del lavoratore.

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

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

Art.6 Quota di servizio sindacale FeNEAL FILCA FILLEA

Le aziende comunicheranno mediante affissione nell'ultima settimana di novembre 2020 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~~ 35,00 da trattenere sulla retribuzione del mese di gennaio 2021

I lavoratori che non intendano versare la quota di cui sopra devono darne avviso per iscritto agli uffici dell'azienda entro il ~~14 aprile 2017~~ 14 dicembre 2020

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 aprile 2017~~ 31 dicembre 2020

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

Le quote per il servizio sindacale contrattuale verranno versate dalle aziende sul c/c bancario presso la Banca Popolare di Sondrio (IBAN: IT83F0569603200000012811X17) intestato a Federazione Lavoratori Costruzioni causale: CCNL Legno Arredo Industria, entro il ~~19 maggio 2017~~, 30 marzo 2021 specificando nel bonifico bancario la denominazione dell'azienda versante ed il luogo in cui essa svolge la sua attività.

Art .7 Affissioni

I comunicati e le pubblicazioni di cui all'art. 25 della legge 20 maggio1970, n. 300, nonché quelli delle rappresentanze sindacali unitarie, dei sindacati nazionali o locali di categoria dei lavoratori stipulanti il presente contratto, vengono affissi su appositi spazi che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva.

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

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

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

Sarà inoltre messa a disposizione, se possibile, una bacheca elettronica nell'ambito del sistema intranet dell'azienda medesima.

Art. 7 bis 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. Nella condizione di eventuale esaurimento delle ore di assemblea retribuita di cui alla legge 300, al fine di favorire il coinvolgimento di lavoratori e lavoratrici e la loro consapevolezza, saranno previste massimo 2 ore di assemblea appositamente dedicate.

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.

Art. 8 Prevenzione - sicurezza - ambiente di lavoro

In caso di pandemie e/o emergenze sanitarie, saranno costituiti in tutte le aziende comitati paritetici tra rsu,rls, e le rspp. finalizzate a concertare tutte le misure sanitarie necessarie.

La tutela della sicurezza, della salute nei luoghi di lavoro e la prevenzione dei rischi costituiscono un obiettivo condiviso dalle parti, a partire dal rispetto degli obblighi previsti dalle disposizioni legislative vigenti.

Coerentemente con quest'obiettivo, tutte le figure che hanno un ruolo attivo in materia di prevenzione, salute e sicurezza, quali il datore di lavoro, i dirigenti e preposti, i lavoratori, il medico competente, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, collaborano, nell'ambito delle rispettive funzioni e responsabilità per eliminare o ridurre progressivamente i rischi alla fonte e migliorare le condizioni dei luoghi di lavoro, ergonomiche ed organizzative.

Particolare coinvolgimento agli obbiettivi di salvaguardia della salute, della sicurezza e della prevenzione, deve riguardare tutti i soggetti esterni (e nei rispettivi ruoli organizzativi) che intervengono all'interno delle unità operative perché destinatarie di appalti e/o di rapporti produttivi e logistici.

Le parti, confermando l'importanza delle iniziative volte ad eliminare i fattori di rischio presenti negli ambienti di lavoro, convengono di dare, con il presente contratto, una regolamentazione concreta sul piano applicativo alla legislazione e alla normativa contrattuale interconfederale vigente.

In particolare ~~le parti~~ si da~~nno~~ atto che il R.L.S~~.~~ è l'interlocutore istituzionale della direzione aziendale per le materie della sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro.

8.1 Livello nazionale

Le parti, concordando sull'obiettivo di assicurare una effettiva prevenzione su "ambiente e sicurezza", convengono di affidare al all'Osservatorio Bilaterale Legno (OBL) i seguenti compiti specifici:

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

8.2 Livello aziendale

Il datore di lavoro all'interno dell'azienda ovvero dell'unità produttiva oltre ad osservare le misure generali di tutela per la protezione della salute e per la sicurezza dei lavoratori e tutte le prescrizioni di legge, è tenuto, consultando nei modi previsti dalle norme vigenti i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, ad organizzare in modo efficace il servizio di prevenzione e protezione, ad effettuare la valutazione dei rischi ad informare e formare i lavoratori sui rischi specifici cui sono esposti.

In particolare, il datore di lavoro, fermo restando gli obblighi di legge, deve:

- in relazione alla natura dell'attività dell'unità produttiva, valutare, nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari;
- provvedere affinché ciascun lavoratore, sia adeguatamente informato e formato ai sensi di quanto previsto dagli artt. 36 e seguenti del D.Lgs. 81/2008. Una formazione specifica, con verifica di comprensione del linguaggio, deve essere svolta nei riguardi dei lavoratori migranti.

La formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi.

Ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni ed ai mezzi forniti dal datore di lavoro.

In questo contesto di responsabilità e di ruolo attivo ai fini della prevenzione, i lavoratori hanno precisi doveri di rispetto delle normative in materia e sono altresì titolari di specifici diritti.

I lavoratori in particolare, fermo restando gli obblighi di legge, devono:

contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;

osservare le disposizioni ed istruzioni loro impartite dai superiori ai fini della protezione collettiva ed individuale;

sottoporsi ai controlli sanitari previsti nei loro confronti dalle prescrizioni del medico competente in relazione ai fattori di rischio cui sono esposti;

utilizzare correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza compresi quelli protettivi forniti dall'impresa in dotazione personale, curandone la perfetta conservazione;

segnalare immediatamente ai superiori le deficienze di macchinari, apparecchiature, utensili, mezzi, attrezzature e dispositivi di sicurezza e di protezione individuale, comprese le altre condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

I lavoratori hanno diritto di:

eleggere i propri rappresentanti per la sicurezza (R.L.S .);

verificare, mediante il rappresentante per la sicurezza, l'applicazione delle misure di prevenzione e protezione;

ricevere un'adeguata informazione e formazione in materia di salute e sicurezza, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni;

ricevere informazioni dal medico competente sul significato e sui risultati degli accertamenti sanitari cui sono sottoposti;

non subire pregiudizio alcuno nel caso in cui, in presenza di pericolo grave ed immediato e che non può essere evitato, si allontanino dal posto di lavoro;

non subire pregiudizio nel caso in cui adottino comportamenti atti ad evitare le conseguenze di un pericolo grave ed immediato essendo nell'impossibilità di contattare il competente superiore gerarchico, salvi i casi di grave negligenza.

8.2.1. Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

In applicazione di quanto previsto al comma 6 dell'art. 47 del D.Lgs 81/2008 le parti convengono che tale elezione non avvenga in corrispondenza della giornata nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro.

Aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti

Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno.

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

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

La durata dell'incarico è di 3 anni.

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

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza per l'espletamento dei compiti previsti dall'articolo 50 del D.Lgs. 81/2008, tranne che per i punti a, b, c, d, e, f, g, i, l, e m, usufruisce di permessi retribuiti pari:

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

Aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti

Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze, il rappresentante è eletto dai lavoratori della azienda al loro interno. In tutte le aziende o unità produttive i lavoratori eleggono, all'interno della R.S.U., il o i ~~R.L.S.~~ secondo il seguente rapporto:

- 1R.L.S. nelle aziende o unità produttive che occupano da 16 a 200 dipendenti;
- 3 R.L.S. nelle aziende o unità produttive che occupano oltre 200 dipendenti.
- 6 R.L.S . nelle aziende o unità produttive che occupano oltre 1000 dipendenti

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

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

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

Nel caso di dimissioni della R.S.U~~. il~~ l' R.L.S. esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni.

In tale caso competono all' R.L.S~~.~~ solo le ore di permesso previste per la sua funzione, ma in relazione al periodo di esercizio della medesima funzione.

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

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

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza oltre ai permessi previsti per la R.S.U., per l'espletamento dei compiti previsti dall'articolo 50 del D.Lgs. 81/2008, tranne che per i punti a, b, c, d, e, f, g, i, l, e m, usufruisce di permessi retribuiti pari:

- 24 ore annue per le aziende che occupano fino a 5 lavoratori
- 48 ore annue per le aziende che occupano fino da 6 a 15 lavoratori
- 72 ore annue per le aziende che occupano oltre 16 lavoratori

8.3 Attribuzioni del R.L.S., modalità di consultazione, informazione e documentazione aziendale

Le parti confermano quanto previsto dall'articolo 50 del D.Lgs. 81/2008 e dall'Accordo interconfederale del 25 giugno 1995.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;

b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;

c) è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;

d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37;

e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;

f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;

g) riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'articolo 37;

h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;

i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali è, di norma, sentito;

l) partecipa alla riunione periodica di cui all'articolo 35;

m) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;

n) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;

o) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso ai dati, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera q) DLGS 81/2008, contenuti in applicazioni informatiche. Non può subire
pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.

Le modalità per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a).

I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza dei lavoratori rispettivamente del datore di lavoro committente e delle imprese appaltatrici, su loro richiesta e per l'espletamento della loro funzione, ricevono copia del documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è tenuto al rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi e nel documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.

L'esercizio delle funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza è incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.

8.4. Riunioni periodiche

In applicazione dell'articolo 35 del D.Lgs 81/2008, già art. 11 del D.Lgs. 626/94, nelle aziende e nelle unità produttive che occupano più di 15 lavoratori, il datore di lavoro direttamente o tramite il servizio di prevenzione e protezione dai rischi, indice almeno una volta all'anno una riunione cui partecipano:

a) il datore di lavoro o un suo rappresentante;
b) il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi;
c) il medico competente, ove nominato;
d) il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Nel corso della riunione il datore di lavoro sottopone all'esame dei partecipanti:

a) il documento di valutazione dei rischi;
b) l'andamento degli infortuni e delle malattie professionali e della sorveglianza sanitaria;
c) i criteri di scelta, le caratteristiche tecniche e l'efficacia dei dispositivi di protezione individuale;
d) i programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute.

Nel corso della riunione possono essere individuati:

a) codici di comportamento e buone prassi per prevenire i rischi di infortuni e di malattie professionali;
b) obiettivi di miglioramento della sicurezza complessiva sulla base delle linee guida per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

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 ipotesi di cui al periodo precedente, nelle unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori è facoltà del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza chiedere la convocazione di un'apposita riunione.

Della riunione deve essere redatto un verbale che è a disposizione dei partecipanti per la sua consultazione.

Le riunioni periodiche sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e con ordine del giorno scritto.

Il R.L.S. può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio.

8.5. Informazione ai lavoratori

Come previsto dall'art. 36 del D.Lgs. 81/2008 già art. 21 del D.Lgs. 626/94, il datore di lavoro provvede affinché ogni lavoratore riceva un'informazione adeguata e facilmente comprensibile per i lavoratori, sui rischi connessi all'attività lavorativa e alle misure di prevenzione e protezione adottate.

Informazione che deve consentire ai lavoratori di acquisire le relative conoscenze, nonché, ove l'informazione riguardi lavoratori immigrati, essa deve avvenire previa verifica della comprensione della lingua. Tale informativa andrà garantita a ciascun lavoratore dall'inizio del rapporto di lavoro.

In particolare:

Il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:

a) sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in generale;
b) sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;
c) sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli articoli 45 e 46;
d) sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione e del medico competente.

Il datore di lavoro provvede altresì affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:

a) sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
b) sui pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;
c) sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.

Il contenuto della informazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le relative conoscenze. Ove la informazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso formativo.

La RSU, dal canto proprio, si attiverà per diffondere presso i lavoratori la cultura della sicurezza e del rispetto delle norme contrattuali e di legge in materia.

Il nominativo del R.L.S. sarà esposto nella bacheca aziendale

8.6 Formazione dei lavoratori

Le parti convengono che la realizzazione della formazione è ~~la~~ una delle condizioni fondamentali perché i lavoratori rispettino le norme di sicurezza.

Il datore di lavoro assicura che ogni lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata come stabilito dall'articolo 37 del D.Lgs.81/2008 ad integrazione di quanto previsto dall'art. 22 del D.Lgs. 626/94, 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.81/2008.

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

L'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro.
La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.
I preposti ricevono a cura del datore di lavoro e in azienda, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. I contenuti della formazione di cui al precedente periodo comprendono:
a) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
b) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
c) valutazione dei rischi;
d) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione.

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

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

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.81/2008 ad integrazione di quanto previsto dall'art. 22 del D.Lgs. 626/94. 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.

8.7 Formazione del RLS

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale, nel rispetto dei seguenti contenuti minimi:

principi giuridici comunitari, costituzionali e civilistici;
legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
definizione e individuazione dei fattori di rischio;
valutazione dei rischi;
individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
nozioni di tecnica della comunicazione.

La durata minima dei corsi è di 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento.

La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici ove presenti, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

Il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Ove la formazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare utilizzata nel percorso formativo.

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

8.8 Sicurezza nelle manutenzioni negli appalti

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

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

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

Dichiarazione a verbale

Nel caso in cui vengano emanate nuove norme legislative in materia di ambiente e sicurezza, le norme del presente articolo che fanno riferimento a norme di legge che dovessero essere modificate e/o

abrogate cesseranno di produrre effetti e le parti concorderanno in tempi congrui le opportune armonizzazioni contrattuali.
Sono fatti salvi gli accordi aziendali /locali in materia.

art.11 Assunzione

L'assunzione dei dipendenti verrà effettuata in conformità delle disposizioni di legge vigenti in materia di collocamento nonché del d.Lgs. 26.05.1997 n°152 e d.Lgs. 297/2003

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

a) l'identità delle parti;
b) il luogo di lavoro;
c) la data di assunzione;
d) la durata del rapporto di lavoro precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato;
e) la durata dell'eventuale periodo di prova;
f) la categoria di assegnazione a norma dell'art.15, della presente "parte seconda";
g) il trattamento economico l'importo iniziale della retribuzione ed i relativi elementi costitutivi, con l'indicazione del periodo di pagamento;
h) la specifica regolamentazione del presente contratto che gli viene applicata;
i) la durata delle ferie retribuite;
l) l'orario di lavoro;
m) i termini di preavviso in caso di recesso.

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

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

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

- carta d'identità o documento equivalente;
- documenti assicurativi, in quanto ne sia in possesso;
- altri documenti richiesti da particolari disposizioni.

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

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

- Modulistica iscrizione FONDO ARCO – FONDO ALTEA
- Documento trattamento dati personali

L'azienda rilascerà ricevuta dei documenti che trattiene.

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

Art. 14 Visita medica

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

È facoltà dell'azienda di far sottoporre il lavoratore a visita medica secondo quanto disposto dall'art.20 comma 2 lettera i del d.lgs 09 aprile 2008 n°81 e s.m.i.

~~Resta ferma l'agibilità della procedura di cui al terzo comma dell'art. 5 della L. 20/05/70 n 300.~~

~~Per le visite mediche durante il rapporto di lavoro si fa riferimento alla normativa vigente.~~

Art. 19 Orario normale di lavoro in regime di flessibilità

Premessa

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

Inoltre, le nuove normative sugli ammortizzatori sociali rendono necessaria una migliore gestione degli orari di lavoro che tengano conto dei "picchi" e "flessi" produttivi, anche al fine di ridurre al minimo il loro utilizzo.

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

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

Regime di flessibilità

Le aziende potranno disporre orari settimanali di lavoro in regime di flessibilità per anno solare, per tutta l'unità produttiva o per singoli reparti consistenti nel prolungamento o nella riduzione del normale orario settimanale di lavoro, nei periodi di maggiore/minore intensità produttiva ai quali corrisponderanno equivalenti riposi di conguaglio o recuperi di prestazione nei periodi di minore/maggiore intensità produttiva. 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.

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

L'azienda dispone di quattro livelli all'anno di superamento dell'orario ordinario di lavoro così articolati

1° livello:	sino a 45 ore annuali
2° livello:	da 46 a 80 ore annuali
3° livello:	da 81 a 96 ore annuali
4° livello:	da 97 a 112 ore annuali

Le relative maggiorazioni della retribuzione oraria sono:

1° livello	14 %
2° livello	16 %
3° livello	18 %
4° livello	20 %

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

Le parti si danno atto che i programmi di recupero e/o riposo debbano ragionevolmente tener conto della capacità previsionali fornite dai programmi produttivi, ma comunque nell'ottica di una sostanziale applicazione della previsione contrattuale (recupero e/o riposo, entro 12 mesi dalla scadenza dell'anno solare in cui si sono effettuati gli orari in regime di flessibilità ai sensi del

presente art.19 sesto comma).
Resta comunque inteso che le modalità di recupero di prestazione e di effettuazione dei riposi compensativi proposti dovranno trovare la condivisione di entrambe le parti con apposito verbale.
Le parti si reciprocamente atto:

- ✓ che i momenti di confronto, là dove siano rispettati i contenuti sull'orario dell'art.19, non possono protrarsi indefinitamente;
- ✓ che la dicitura "definizione congiunta" è intesa come momento di confronto per trovare l'equilibrio tra emergenze produttive, modalità prestative e recupero dei riposi compensativi nei tempi coerenti con le necessità tecnico/produttive da prevedere in un apposito verbale;

Nell'ambito dell'utilizzo delle ore di flessibilità, i lavoratori percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli di minore prestazione.

Nel caso in cui non si verificasse la compensazione in minor orario entro 12 mesi dalla scadenza dell'anno solare in cui si sono effettuati gli orari in regime di flessibilità, le ore lavorate saranno retribuite con la maggiorazione dello straordinario relativo al periodo di effettuazione, detraendo la maggiorazione già erogata, quale quota anticipata.

Su richiesta, l'azienda fornirà alle RSU o, in mancanza, alle OOSS un rendiconto delle prestazioni suddivise in 4 livelli e sull'andamento degli orari a recupero a salire o scendere ed dell'eventuale utilizzo delle ore a gestione individuale.,

Nel caso di ricorso a trattamenti di ammortizzatori sociali o per prevenire gli stessi, come previsto dalle norme, potranno essere utilizzati anche in forma collettiva,, prima o alternativamente al ricorso agli ammortizzatori, le ore accantonate e non utilizzate in banca ore. In tal caso le aziende informeranno preventivamente le RSU o le Organizzazioni Territoriali

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

Considerata l'importanza per le aziende di poter gestire nel modo più flessibile l'organizzazione e gli orari di lavoro per corrispondere a precise esigenze produttive e di mercato, le parti convengono sull'opportunità di demandare, a intese a livello aziendale con l'eventuale partecipazione delle organizzazioni territoriali, la sperimentazione di orari di lavoro in regime di flessibilità oltre le 112 ore sopra previste, nel limite della legislazione vigente.

Nota a Verbale

Nel caso in cui, nell'applicazione di quanto previsto dal regime di flessibilità sorgessero controversie interpretative le parti interessate ricorreranno alle parti stipulanti il presente contratto. Le parti stipulanti interverranno nel termine di 7 giorni.

Art. 20 Riduzione dell'orario di lavoro

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

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

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

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

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

Per i lavoratori che prestano la loro opera in tre turni avvicendati, in aggiunta alla riduzione dell'orario di lavoro annuo ~~già~~ sopra prevista ~~dal CCNL 13.12.94/30.01.95~~, saranno riconosciute le seguenti misure, computabili e godibili secondo le modalità dell'art. 18 del CCNL:
4 ore dal 01.01.2001
4 ore dal 01.01.2002

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

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

NOTE A VERBALE

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

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

DICHIARAZIONE COMUNE

Le parti stipulanti, tenuto conto della evoluzione del mercato e considerato l'obiettivo della politica economica del Paese di consolidare ed espandere l'occupazione e perseguire il riequilibrio tra nord e sud, pur persistendo nelle diverse posizioni di principio sulla riduzione dell'orario di lavoro e sulle sue conseguenze, si danno atto di essere addivenute ad un'intesa per la riduzione dell'orario di lavoro nel presupposto che essa determini più elevati livelli di produttività globale e di efficienza del processo produttivo attraverso l'effettiva utilizzazione delle prestazioni di lavoro previste dal contratto.

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

Art. 26 Lavoro a turni

Le RSU verranno preventivamente informate dell'istituzione di turni di lavoro.

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

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

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

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

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

Nell'impossibilità tecnica di fruire del riposo di cui al comma 5, previo incontro e/o informativa ~~alle parti~~ con le RSU ~~e/o informativa alle parti~~ , e/o le OO.SS.-territoriali stipulanti il presente ccnl, ai predetti lavoratori verrà corrisposto un compenso sostitutivo ~~per le ore di mancato riposo~~ pari alla quota oraria della retribuzione base (minimi tabellari, contingenza ed eventuale terzo elemento) maggiorata del ~~7%~~.8 % fermo restando il diritto alla fruizione dei 10 minuti di pausa retribuiti ai sensi del D.Lgs 66/2003.

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

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

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

In caso di prestazioni su tre turni avvicendati nelle 24 ore, al lavoratore sarà riconosciuta una pausa retribuita non inferiore ai 10 minuti. Conseguentemente, il compenso sostitutivo di cui al 7° comma viene fissato al ~~5%~~ 7%.

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

Dichiarazione a verbale

Nell'ipotesi in cui il lavoratore non possa usufruire integralmente del riposo minimo giornaliero e/o del riposo minimo settimanale disciplinati dagli art. 7 e 9 del D.lgs 66/2003, in attuazione delle norme di rinvio previste dalla disposizione legislativa, con accordo sottoscritto tra la Direzione Aziendale e le Rsu o con le parti territoriali stipulanti il presente CCNL, possono concordare le casistiche nelle quali si può derogare alle richiamate previsioni degli artt. 7 e 9 del D.lgs a condizione che ai lavoratori interessati siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo. In ogni caso la deroga è consentita, previo recupero del riposo, su richiesta del lavoratore per esigenze personali compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative dell'azienda.

Nota a verbale

Ai fini del calcolo delle maggiorazioni di cui ai commi 7 e 9 si precisa che, con riferimento alla retribuzione base (minimi tabellari, contingenza ed eventuale terzo elemento), si procederà alla determinazione della quota oraria dividendo la stessa per il coefficiente orario di cui agli artt. 65 e 96, ultimo comma, e calcolando, su tale importo, la maggiorazione che verrà applicata per le ore di riposo non fruito e/o per le ore prestate in regime di turni.

Art. 27 Lavoro straordinario, notturno e festivo

Il lavoro straordinario decorre dai limiti di legge di cui al primo comma dell'art. 18 (orario di lavoro).
Agli effetti del trattamento economico vale quanto disciplinato dal secondo comma dell'art. 18 del presente CCNL.

Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale.

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

Rientra, ad esempio, in tali ipotesi la necessità di far fronte a:
- esigenze particolari di mercato, legate ad ordini con vincolanti termini di consegna;
- adempimenti amministrativi e di legge legati ad inderogabili scadenze;
- esigenze particolari connesse alla preparazione ed allestimento di fiere, mostre, esposizioni, campionari, campagne promozionali, ecc..

Il ricorso al lavoro straordinario oltre il limite delle 250 ore previste dal D.Lgs. 66/03, in assenza di un accordo in sede aziendale, potrà avvenire previo esaurimento delle 112 ore di flessibilità e sulla base di specifici programmi presentati dall'azienda.

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

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

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

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

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

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

	operai %	**intermedi** %	**Impiegati** %
1) lavoro straordinario diurno (feriale)	28	28	28
2) lavoro festivo anche a turni avvicendati compreso il ciclo continuo (compiuto nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo delle stesse e nei giorni festivi)	40	40	50
3) lavoro notturno (dalle ore 22 alle ore 6) non compreso in turni avvicendati compreso il ciclo	35	30	30

continuo			
4) lavoro notturno (dalle ore 22 alle ore 6) effettuato in turni avvicendati compreso ciclo continuo	30	30	30
5) lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore o il maggior orario di cui all'art. ~~7~~ 18, parte comune, del presente C.C.N.L.)	50	50	60
6) lavoro straordinario notturno	50	50	50
7) lavoro straordinario festivo notturno	60	70	70

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

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

Ai sensi di quanto previsto dal D.Lgs. 66/03 art. 4 commi 2, 3 e 4 e in considerazione delle peculiarità del settore, caratterizzato da un andamento ciclico della domanda, da produzione con necessità di soddisfacimento in tempo reale del mercato di cui è diventata imprevedibile la tendenza, a partire dal 1/1/04 ~~01/01/2020~~ il periodo di riferimento della durata media settimanale di 48 ore è fissato in mesi 8 per il 2004 e sulla base dell'anno solare dal 1-1-2005, anche ai fini delle comunicazioni di cui al comma 5 del citato art. 4 D.Lgs. 66/03.

Le aziende congiuntamente alle RSU o in loro assenza le rappresentanze territoriali delle organizzazioni nazionali firmatarie, in sede di contrattazione aziendale, potranno individuare periodi di ferimento differenti fermo restando i il limite di 12 mesi previsto dal D.Lgs. 66/03. Il rispetto di tale limite avverrà anche mediante la fruizione di permessi per ROL ed ex festività. banca ore

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

~~Per i lavoratori che prestano la loro opera in tre turni avvicendati, in aggiunta alla riduzione dell'orario di lavoro annuo già prevista dal CCNL 13.12.94/30.01.95, saranno riconosciute le seguenti misure, computabili e godibili secondo le modalità dell'art. 18 del CCNL:~~
~~4 ore dal 01.01.2001~~
~~4 ore dal 01.01.2002~~
~~Tali ulteriori riduzioni di orario, se non fruite entro l'anno con le modalità di cui al menzionato articolo, confluiscono nella Banca Ore Individuali alle condizioni previste dall'art.25 (Banca Ore).~~
~~Le riduzioni di cui sopra saranno assorbite da analoghi trattamenti aziendali in atto.~~

Art. 29 Lavoro a tempo parziale

Le parti convengono che i rapporti di lavoro a tempo parziale, disciplinati dal Decreto Legislativo n.61/2000 e successive modificazioni, da ultimo Leggi n. 247/2007 e 92/2012, dovranno corrispondere ed essere funzionali ad esigenze di flessibilità della forza lavoro, essere compatibili con l'organizzazione del lavoro e del processo produttivo e diretti, nel contempo, a cogliere esigenze individuali dei lavoratori e delle lavoratrici; in relazione a ciò le parti esprimono il proprio intendimento a valorizzare tale istituto.

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

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

- di tipo orizzontale, vale a dire con prestazione lavorativa in tutti i giorni normalmente lavorativi della settimana e con una riduzione del numero delle ore lavorate giornalmente;
- di tipo verticale, vale a dire con prestazione lavorativa solo in alcuni giorni della settimana o in alcune settimane del mese o in alcuni mesi dell'anno, con o senza riduzione dell'orario giornaliero;
- di tipo misto, vale a dire di tipo orizzontale e verticale.

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

a) volontarietà di entrambe le parti;

b) possibilità di reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali e quando compatibile in riferimento alle mansioni svolte o da svolgersi;

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

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

- alla lavoratrice madre o al lavoratore padre, fino ad un periodo massimo di tre anni per ogni figlio;
- per entrambi i genitori, per un massimo di due anni,
- nei casi ~~di cura~~ ai sensi ed agli effetti di cui ~~al primo comma dell'art~~ all'art. 2 del D.M. 278/2000.

Così come previsto al comma 7 dell'art. 3 del D.Lgs. 61/2000, come da ultimo modificato dalla legge n. 247/2007, previo accordo scritto, all'atto della stipula del contratto a tempo parziale o anche successivamente, potranno essere stabilite clausole flessibili, nei limiti dell'orario massimo di 36 ore settimanali, relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione, o anche clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

Qualora l'azienda intenda avvalersi di tali clausole contrattuali, il lavoratore a tempo parziale all'atto della sottoscrizione di clausole flessibili o elastiche, potrà essere assistito, su propria richiesta, dalle RSU o, in assenza di esse, dalle OO.SS. firmatarie il CCNL.

L'impresa, in relazione ad obiettive esigenze temporanee di carattere tecnico-produttivo, organizzative, di mercato o derivanti da adempimenti amministrativi e per la relativa durata delle medesime, potrà, nei confronti dei lavoratori con i quali siano state concordate clausole flessibili o elastiche, con un preavviso di 10 giorni di calendario, modificare l'articolazione del rapporto rispetto a quella inizialmente concordata.

Le eventuali ore di prestazione derivanti dalla suddetta modifica saranno retribuite con una quota oraria di retribuzione diretta, maggiorata del 20%, omnicomprensiva dei riflessi sull'insieme degli istituti indiretti e differiti.

Il lavoratore potrà in alternativa richiedere, in sostituzione della remunerazione sopra prevista, per le ore di eventuale prestazione aggiuntiva, il corrispondente accredito delle ore lavorate in più in banca ore con la corresponsione, nel relativo periodo di prestazione, della sola maggiorazione prevista.

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale avverrà con atto scritto, nel quale

saranno precisati l'orario di lavoro e gli altri elementi previsti dal presente contratto per il rapporto a tempo pieno; il periodo di prova, per le nuove assunzioni, potrà essere prolungato in proporzione alla minore durata dell'orario di lavoro concordata.
Il lavoratore o la lavoratrice, che intenda trasformare il proprio rapporto di lavoro da orario pieno a orario ridotto (tempo parziale), ne potrà fare richiesta, anche per il tramite della RSU, alla direzione aziendale la quale ne fornirà risposta entro i 30 giorni successivi.

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

In attuazione a quanto disposto dal comma 2 dell'Art. 3 del D.Lgs. 25.2.2000 n.61 e successive modificazioni, le casistiche che possono dare luogo a richieste di prestazioni supplementari rispetto a quelle contrattualmente concordate sono le seguenti:

- realizzazione di campionari per fiere o altre manifestazioni promozionali;
- realizzazioni delle commesse alle quali sono legate le prospettive occupazionali e di sviluppo delle imprese;
- adempimenti amministrativi e di legge legati a scadenze.

Le ore di prestazione supplementare effettuabili non possono far superare al lavoratore le 8 ore di prestazione giornaliera e le 40 ore di prestazione settimanale.

Le ore di prestazione supplementare rispetto all'orario di lavoro concordato contrattualmente saranno compensate con la quota oraria di retribuzione diretta, maggiorata del 20% per comprendervi i riflessi sull'insieme degli istituti indiretti e differiti. Il lavoratore potrà richiedere l'accredito delle ore lavorate in più in banca ore con la corresponsione, nel relativo periodo di prestazione, della sola maggiorazione prevista.

Saranno dispensati dalle prestazioni di lavoro supplementare i lavoratori e le lavoratrici che per comprovati motivi di impedimento, di natura familiare o lavorativa ne facciano espressa e motivata richiesta scritta.

Art. 30 Contratto di lavoro a tempo determinato, contratto di somministrazione a tempo determinato, contratto di somministrazione a tempo indeterminato, attività stagionali

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

Ai fini del computo del periodo massimo dei 24 mesi di lavoro, sono considerati complessivamente i periodi effettuati con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione a tempo determinato conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale. Qualora, il limite dei ventiquattro mesi sia superato per effetto di un unico contratto o di una successione di contratti, il contratto si trasforma a tempo indeterminato dalla data di tale superamento

1) limiti percentuali

Il numero dei lavoratori assunti con contratto a tempo determinato con contratto di somministrazione a tempo determinato e contratto di somministrazione a tempo indeterminato, non può eccedere complessivamente il 45% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 31 dicembre dell'anno precedente all'assunzione, con arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.

La predetta percentuale massima del 45% è vincolata ai seguenti tetti per le singole tipologie contrattuali:

- il numero di lavoratori assunti con contratto a tempo determinato non può superare il 30% dei lavoratori a tempo indeterminato;
- il numero di lavoratori assunti con contratto di somministrazione a tempo determinato non può superare il 30% dei lavoratori a tempo indeterminato;
- la somma del numero di lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e di lavoratori assunti con contratto di somministrazione a tempo determinato non può superare complessivamente il 35% dei lavoratori a tempo indeterminato;
- il numero di lavoratori assunti con contratto di somministrazione a tempo indeterminato non può superare in ogni caso i limiti percentuali previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

Nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 5 (aziende da 0 a 5 dipendenti) resta ferma la possibilità di utilizzare fino a 2 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 possono essere modificate, le percentuali di lavoratori assunti con le predette tipologie contrattuali.

Sono fatti salvi gli accordi collettivi aziendali esistenti che prevedano una diversa disciplina dei limiti percentuali, fino alla loro scadenza.

Annualmente a gennaio, le aziende in un apposito incontro informeranno le RSU o in loro assenza le organizzazioni territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL, nel merito dei numeri dei lavoratori assunti con le suddette tipologie nell'anno precedente e le previsioni per l'anno in corso

Tale incontro dovrà essere convocato dall'azienda tramite posta elettronica certificata.

2) Contratto di lavoro a tempo determinato; contratto di somministrazione a tempo determinato

L'assunzione con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione a tempo determinato, avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge integrate dalla regolamentazione del presente articolo.

Con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2 D.lgs. 15/6/2015 n. 81, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi ~~fatte salve diverse disposizioni previste da accordi aziendali.~~

Ai fini del computo del periodo massimo dei 24 mesi di lavoro, si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.

Sono escluse dalle percentuali sopraindicate le assunzioni a tempo determinato per:

- 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 RSU o in assenza delle RSU, con le OO.SS. territoriali per la verifica delle citate condizioni;
- 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 unità produttiva aziendale o di servizio, con una durata non superiore a 12 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.
- 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 o prova. La durata di sperimentazione o prova non può superare i 12 mesi dall'inizio della produzione del prodotto o della prestazione del servizio.

Con accordo con le RSU o in loro assenza con le rappresentanze territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, si potrà prolungare il periodo di 12 mesi.

Ad eccezione dei rapporti puramente occasionali, di durata non superiore 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) ~~che contenga, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze di cui al comma 1 art. 19 Dlgs n. 81/2015, in base alle quali è stipulato; in caso di proroga dello stesso rapporto, tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi.~~

Copia di tale atto deve essere consegnata al lavoratore entro ~~5~~ 2 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

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

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

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 24 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 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 collettiva prevista dall'art. 19, comma 2, D. Lgs. n. 81/2015, oltre alle attività stagionali previste dal D.P.R. 1525/1963, non si applica il limite temporale di 24 mesi alle-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 RSU o in assenza delle RSU, con le OO.SS. territoriali per la verifica delle citate condizioni

Le parti intendono disciplinare le fattispecie per le quali non trovano applicazione gli intervalli temporali in caso di riassunzione con contratto a tempo determinato dello stesso lavoratore ai sensi dell'art. 21 D. Lgs n. 81/2015. I termini di interruzione previsti dalla legge non trovano applicazione nelle seguenti fattispecie:

A) l'assunzione a termine avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato:

1) dall'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 unità produttiva aziendale o di servizio, con una durata non superiore a 12 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.

2) dal lancio di un prodotto o di un servizio innovativo; questo 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;

B) sostituzione di lavoratori assenti, quando la successiva assunzione avvenga per motivi sostitutivi di altri lavoratori;

C) assunzione di lavoratori posti in cassa integrazione guadagni presso altra azienda;

D) assunzione di percettori della Naspi;

E) assunzione di lavoratori disoccupati con oltre 50 anni di età;

Il lavoratore che, nell'esecuzione di almeno due contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo complessivo superiore a 9 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 diritto di precedenza scatta anche per i lavoratori che con un unico contratto a tempo determinato, superino i nove mesi di prestazione continuativa.

Per le lavoratrici, il congedo di maternità di cui al Capo III del decreto legislativo n. 151 del 2001, e successive modificazioni, usufruito nell'esecuzione di un contratto a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, concorre a determinare il periodo di attività lavorativa utile a conseguire il diritto di precedenza di cui sopra. Alle medesime lavoratrici è altresì riconosciuto, alle stesse condizioni di cui sopra, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi, con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione dei precedenti rapporti a termine.

Il diritto di precedenza deve essere espressamente richiamato nell'atto scritto di cui all'articolo 19, comma 4, D. Lgs. n. 81/2015 e deve essere esercitato secondo quanto previsto e nei termini di cui all'art. 24, comma 4, D. Lgs. n. 81/2015.

Il diritto di precedenza si estingue una volta trascorso un anno dalla data di cessazione del

contratto.

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

OPERAI	CATEGORIE	
	AE1	3 SETTIMANE
	AE2, AE3, AS1, AS2, AS3	5 SETTIMANE
INTERMEDI	CATEGORIE AC1, AC2	5 SETTIMANE
IMPIEGATI	CATEGORIE	
	AE2, AE3, AE4, AS2, AS4, AC3, AC4	8 SETTIMANE
	AC5, AD1, AD2, AD3	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.

Il periodo di comporto ed il trattamento economico a carico dell'azienda in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro, e salvo anticipata scadenza del termine apposto al contratto, sono complessivamente pari a un terzo della durata del contratto a termine con un minimo di 30 giorni e con un massimo corrispondente a quello previsto per i lavoratori a tempo indeterminato; a tale fine si computano le assenze dovute ad un unico evento o a più eventi.

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

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

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.

3) Attività stagionali

In relazione alla particolarità del macrosettore legno-arredamento, le Parti in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione collettiva previsto dall'art. 21, comma 2 del D. Lgs. n. 81/2015, concordano che, ad ogni effetto di legge, oltre alle attività stagionali definite dal DPR n. 1525/1963 e successive modifiche e integrazioni, sono attività stagionali le attività produttive concentrate in limitati periodi dell'anno e finalizzate a rispondere ad una intensificazione della domanda per ragioni collegate ad esigenze cicliche, e alle variazioni climatiche, all'approvvigionamento di materie prime a sua volta condizionato dal clima, dal mercato che varia in funzione della stagione o perché obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate ricorrenze e festività.

A riguardo le Parti indicano di seguito le fattispecie produttive, rispondenti ai criteri sopra concordati

- Lavorazioni boschive e forestali;
- Segherie;
- Allestimenti di fiere, stands e decorazioni, cartellonistica;
- Fabbricazioni e installazione di tende, zanzariere, e ogni altra schermatura solare

- Fabbricazione di edifici prefabbricati in legno customizzati e/o su ordinazione e/o su impegno o commessa;
- Fabbricazione di imballaggi a contatto con alimenti;
- Lavorazione di estrazione del sughero naturale, selezione e stagionatura;
- Fabbricazione di turaccioli comuni o da spumante;
- Fabbricazione di giostre e altalene;
- Fabbricazione di mobili per esterno/giardino;
- Fabbricazione di articoli per l'arredo urbano in qualunque materiale (panchine, recinzioni etc.);
- Fornitura con o senza posa di tende temporanee e di architetture tessili;
- Fornitura con o senza posa di palchi, di attrezzature per lo spettacolo, e per l'audiovideo.

Le parti si danno reciprocamente atto che, ai fini della corretta applicazione delle assunzioni finalizzate alle attività stagionali le stesse potranno essere attivate esclusivamente rispettando le seguenti procedure.

Le aziende che intendano attivare per la prima volta assunzioni per le attività stagionali di cui al presente articolo, dovranno comunicarlo preventivamente alle Rsu e alle OO.SS. territoriali aderenti alle categorie nazionali firmatarie del presente CCNL, tramite posta elettronica certificata (PEC). La comunicazione in oggetto è finalizzata allo svolgimento di un incontro tra le parti nel corso del quale verranno fornite informazioni su::

- le tempistiche temporali e/o cicliche dei mesi dell'anno ed i reparti o comparti dell'azienda interessati
- la previsione sul numero e sulla durata dei contratti e le relative professionalità richieste;
- le fattispecie produttive per le attività stagionali di cui al presente CCNL;

Inoltre, con cadenza annuale, di norma a gennaio, le aziende che hanno attivato i contratti di lavoro stagionali convocheranno, tramite posta elettronica certificata (PEC), le RSU e alle organizzazioni territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL. In tale incontro verrà fornita un'informativa sulla quantità dei contratti stagionali attivati, sulla loro durata e sulle professionalità utilizzate e sulle previsioni per l'anno in corso.

Copia delle comunicazioni saranno inviate all'OBL per un loro monitoraggio.

Ai lavoratori con contratto a termine stagionale è garantito il diritto di precedenza sulle nuove assunzioni, sulla base delle normative.

La presente normativa potrà essere applicata:

- per l'intera azienda, per settori, per reparti o per gruppi di lavoratori, in ragione del personale coinvolto nell'attività stagionale;
- quando ricorrano i periodi di maggiore produzione, per cui occorra procedere all'assunzione temporanea di lavoratori, è necessario che il ricorso a tale tipo di assunzioni sia contenuto nel tempo strettamente necessario; nell'arco di dodici mesi dell'anno solare dello stesso ciclo di attività stagionale non sarà consentito superare una durata massima complessiva di otto mesi per ogni singolo contratto, comprese le eventuali proroghe.
- ai rapporti di lavoro di natura temporanea relativi alle attività stagionali, sarà applicabile la specifica disciplina legale e contrattuale relativa alla stagionalità;
- i contratti di lavoro di natura temporanea per attività stagionali dovranno indicare che sono riferiti ad attività stagionali;
- Il periodo di prova e il periodo di comporto per i lavoratori stagionali, sono uguali a quelli definiti sopra per i lavoratori con contratto a tempo determinato.

Welfare

Le parti costituiranno entro tre mesi dalla firma del presente CCNL una commissione paritetica finalizzata a costruire un sistema di welfare contrattuale per i lavoratori stagionali. La commissione dovrà consegnare una proposta alle parti entro sei mesi dall'insediamento, ove recepita, sarà a tutti gli effetti parte integrante del presente contratto.

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

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

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

CHIARIMENTO A VERBALE

Le Parti stipulanti chiariscono in via ricognitiva che il richiamo alle "ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo" di cui al settimo periodo della lettera A) dell'art. 30 del CCNL 13 dicembre 2016 è dovuto ad un mero errore verificatosi in fase di stampa, avendo le Parti stesse sul punto inteso riferirsi alla disciplina legislativa di cui al D. Lgs. n. 81/2015.

Art. 33 - Congedi

A) Permessi per eventi e cause particolari

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, primo comma, della legge 8 marzo 2000, n. 53 e degli artt. 1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000 n. 278, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a tre giorni ~~complessivi~~ di permesso retribuito ~~all'anno~~ in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a preavvertire, rispetto all'inizio della propria prestazione, il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali sarà utilizzato. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

Nel caso di richiesta del permesso per grave infermità dei soggetti indicati, il lavoratore deve presentare, entro il termine massimo di cinque giorni dalla ripresa dell'attività lavorativa, idonea documentazione del medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato o del medico di medicina generale o del pediatra di libera scelta o della struttura sanitaria nel caso di ricovero o intervento chirurgico.

Nel caso di richiesta del permesso per decesso dei soggetti sopra indicati, il lavoratore è tenuto a documentare detto evento con la relativa certificazione, ovvero, nei casi consentiti, con dichiarazione sostitutiva.

I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità, documentata come indicato al 3° comma, o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

Nel caso di grave infermità dei soggetti indicati, documentata come al 3° comma, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente non inferiore ai giorni di permesso che vengono sostituiti.

L'accordo è stipulato in forma scritta, sulla base della proposta della lavoratrice o del lavoratore ed in esso sono indicati i giorni di permesso che sono sostituiti dalle diverse modalità concordate e la cadenza temporale di produzione da parte del lavoratore della idonea certificazione atta a documentare la permanenza della grave infermità. Dal momento in cui venga accertato il venire meno della grave infermità il lavoratore è tenuto riprendere l'attività lavorativa secondo le modalità ordinarie. ~~Il corrispondente periodo di permesso non goduto può essere utilizzato per altri eventi che dovessero verificarsi nel corso dell'anno alle condizioni previste dalle presenti disposizioni.~~

La riduzione dell'orario di lavoro conseguente alle diverse modalità concordate deve avere inizio entro sette giorni dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere agli interventi terapeutici.

I permessi di cui al presente articolo sono cumulabili con quelli previsti per l'assistenza delle persone handicappate dall'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni.

B) Congedi per gravi motivi familiari

Ai sensi e per gli effetti di quanto previsto dall'art. 4, secondo comma, della legge n. 53 del 2000 e dagli artt. 2 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000 n. 278, il lavoratore ha diritto ad un periodo di congedo per i gravi motivi familiari espressamente indicati dalle richiamate disposizioni di legge, relativi alla situazione personale, della propria famiglia anagrafica e dei soggetti di cui all'art. 433 cod. civ. anche se non conviventi, nonché dei portatori di handicap, parenti o affini entro il terzo grado, anche se non conviventi.

Tale congedo, utilizzabile in modo continuativo o frazionato, non potrà essere superiore a due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta specificando i motivi e la durata del periodo di congedo precisando, di norma, la durata minima dello stesso e documentare, anche attraverso dichiarazione sostitutiva nei casi consentiti, il legame di parentela, affinità o di famiglia anagrafica con i soggetti sopra indicati.

Il lavoratore deve altresì assolvere agli obblighi di documentazione previsti dall'art. 3 del medesimo regolamento di attuazione.

Il datore di lavoro è tenuto, entro 10 giorni dalla richiesta del congedo, ad esprimersi sulla stessa e a comunicare l'esito al dipendente. L'eventuale non accoglimento, la proposta di rinvio ad un periodo successivo e determinato, la concessione parziale del congedo devono essere motivati in relazione alle condizioni previste per la richiesta del congedo ed alle ragioni organizzative e produttive che non consentono la sostituzione del dipendente.

Su richiesta del dipendente la domanda deve essere riesaminata nei successivi 20 giorni.

Nel caso di rapporti di lavoro a tempo determinato la richiesta di congedo può essere in ogni caso negata per incompatibilità con la durata del rapporto in relazione al periodo di congedo richiesto, ovvero quando i congedi già concessi hanno superato i tre giorni nel corso del rapporto di lavoro a termine nonché quando il rapporto è stato instaurato in ragione della sostituzione di altro dipendente in congedo ai sensi della presente norma.

Il congedo di cui alla presente lettera B) può essere altresì richiesto per il decesso di uno dei soggetti di cui all'art. 1 D.M. 21.7.2000 n. 278, per il quale il richiedente non abbia la possibilità di utilizzare permessi retribuiti ~~nello stesso anno~~ ai sensi delle medesime disposizioni. Nel caso in cui la richiesta del congedo per questo motivo sia riferita a periodi non superiori a tre giorni, il datore di lavoro è tenuto ad esprimersi entro 24 ore dalla stessa e a motivare l'eventuale diniego sulla base di eccezionali ragioni organizzative, nonché ad assicurare che il congedo venga fruito comunque entro i successivi sette giorni.

Il lavoratore, una volta superata la durata minima del congedo specificata nella richiesta, ha diritto a rientrare nel posto di lavoro anche prima del termine del periodo di congedo previo preavviso non inferiore a sette giorni.

Durante il periodo di congedo di cui al presente articolo il lavoratore conservano il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione, né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

C) Congedi per la formazione

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, legge 8 marzo 2000, n. 53, i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa, al fine di completare la scuola dell'obbligo, conseguire il titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea ovvero per partecipare ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta al datore di lavoro almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, specificando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.

L'azienda valuterà la richiesta sulla base delle comprovate esigenze tecnico organizzative e in caso di diniego o differimento del congedo informerà l'interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.

Ferma restando la compatibilità dei congedi con lo svolgimento della normale attività produttiva, i lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi dall'unità produttiva a questo titolo non dovranno superare l'1% del totale della forza occupata, eccezion fatta per le unità produttive fino a 149 dipendenti dove potrà comunque assentarsi n. 1 lavoratore; fermo restando quanto sopra, le Parti si danno atto che i valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale pari o superiori a 0,50 saranno arrotondati all'unità superiore.

Durante il periodo di congedo il lavoratore conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

D) lavoratrici gestanti

Le lavoratrici gestanti che hanno informato il datore di lavoro del proprio stato, conformemente alle disposizioni vigenti, hanno diritto a permessi retribuiti per l'effettuazione di

esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Analogo trattamento compete alle lavoratrici puerpere o in periodi di allattamento sino a 7 mesi dopo il parto.

Per la fruizione dei permessi le lavoratrici presentano al datore di lavoro apposita istanza e successivamente presentano la relativa documentazione giustificativa attestante la data e l'orario di effettuazione degli esami.

E) paternità

In occasione della nascita del figlio, e nei casi di adozione e/o di affidamento, saranno riconosciuti al padre ~~1 (uno)~~ 7 giorni di congedo di paternità retribuito, a cui potranno essere aggiunti con le stesse modalità, ulteriori 2 gg in casi di comprovate ed oggettive circostanze collegate all'evento

Il lavoratore dovrà presentare idonea documentazione a riguardo entro i 5 (cinque) giorni lavorativi successivi alla nascita/adozione/affidamento.

F) Congedi per le donne lavoratrici vittime di violenza

Le donne vittime di violenza inserite nei percorsi certificati dai Servizi sociali comunali, da Case rifugio o da Centri antiviolenza, hanno diritto, in base all'art. 24 del Decreto Legislativo n. 80 del 15 giugno 2015, ad un congedo retribuito non superiore a tre mesi, fruibile anche a giorni o a ore e utilizzabile nell'arco temporale di tre anni.
In ottemperanza alla legislazione vigente i trattamenti delle persone in oggetto, sono equiparate a tutti gli effetti al trattamento obbligatorio previste per le donne in maternità di cui all'art. 43 del presente Ccnl.
Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilita', e' tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione di cui ai comma 1.

Art. 39 Premio di risultato

Secondo quanto stabilito dall'accordo interconfederale 24/4/2013 e dall' art. 2 "Disposizioni generali del sistema contrattuale" del presente contratto e dagli accordi interconfederali, che si intende integralmente richiamato in questo articolo, la contrattazione aziendale potrà svolgersi ai fini della determinazione di un premio di norma annuale che, tenendo conto della competitività aziendale, sarà collegato a parametri e obiettivi di produttività, redditività e/o altri indicatori concordati tra le parti, rilevanti agli effetti del miglioramento dell'efficenza aziendale nonché dei risultati di gestione, correlati all'andamento economico delle aziende.

Nella contrattazione aziendale, le aziende sono assistite e rappresentate dalle Associazioni Industriali cui sono iscritte o conferiscono mandato nei limiti dello stesso e le RSU dalle OO.SS. territoriali.

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

Le erogazioni dovranno consentire l'applicazione dello specifico trattamento contributivo previdenziale ove necessario attraverso l'adeguamento delle soluzioni pattuite alla normativa di legge se sopravvenuta.

Per la natura del premio il suo importo, in virtù di quanto disposto dalla Legge 29/5/1982 n° 297 non concorre a determinare il TFR; inoltre è omnicomprensivo di tutti gli istituti contrattuali e/o di legge (lavoro supplementare, straordinario, notturno, festivo, a turni, assenze retribuite a qualsiasi titolo, ferie, riduzione orario, festività, indennità di preavviso, 13^ mensilità ecc.) ai sensi dell'art. 3 della L. 29.07.1996 n.° 402.

In attesa che le parti nazionali si attivino per concordare altre forme di welfare bilaterale, a livello aziendale la contrattazione di secondo livello potrà definire l'offerta di welfare.

In quella sede, come previsto all'art.5 punto G dell'accordo interconfederale del 9 marzo 2018, al fine di valorizzare i processi di partecipazione, sarà organizzato un percorso formativo condiviso, finalizzato all'acceso di piattaforme digitalizzate.

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

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

Eventuali premi variabili ovvero parti variabili dei premi stessi in atto alla data di entrata in vigore del presente contratto, manterranno invece le loro caratteristiche di variabilità fino all'atto dell'istituzione del premio annuale di risultato. Le parti ne potranno concordare forme e modi diversi di corresponsione senza oneri per le aziende e senza svantaggi per i lavoratori, ivi comprese forme di welfare integrativo, in occasione del negoziato sul premio di risultato.

39.2 Elemento di garanzia retributiva

A valere dal 1° aprile 2010 verrà erogato un elemento di garanzia retributivo pari a € 8 lordi mensili per 12 mensilità.

A valere dal 1° settembre 2013 l'elemento di garanzia retributivo sarà pari a 13€.
A valere dal primo gennaio 2017 l'elemento di garanzia retributivo sarà pari a 18 €.
A valere dal 1° luglio 2020 l'elemento di garanzia retributivo sarà pari a € 25.

Hanno diritto al suddetto elemento i lavoratori dipendenti da aziende prive di contrattazione di secondo livello e che non percepiscono altri trattamenti retributivi 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 legge 297/82 e ai sensi dell'art. 54 del presente CCNL, esclusi dagli elementi utili al calcolo del trattamento di fine rapporto.

In caso di CIG per un periodo superiore ai 20 settimane, CIGS o mobilità l'elemento di garanzia non verrà erogato.

Art. 41 Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro e per il contrasto alle discriminazioni fra generi

Le Parti convengono sull'opportunità di realizzare, nell'ambito dell' Osservatorio Bilaterale Legno di cui all`art. 1 punto 1.1) , in linea con la Raccomandazione C.E.E. 13 dicembre 1984, n. 635 e con le disposizioni legislative in materia, in particolare le Leggi n. 903/1977, n. 125/1991e d.Lgs 198/06, attività di studio e di ricerca finalizzata alla promozione di azioni positive a favore dell'occupazione femminile e della realizzazione dell'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne nel lavoro. A tale scopo si richiama quanto convenuto nel capitolo "sistema delle relazioni industriali", punto 1.1, tematiche di competenza della commissione paritetica nazionale lettera D) - mercato del lavoro, terza linea e punto 1.2.

Ciò al fine di:

1 - seguire l'evoluzione della Legislazione in materia di pari opportunità anche in riferimento al programma di azione della Unione Europea in materia di parità di genere nel lavoro e nella società, di superamento del gap salariale, di conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, di maternità, paternità e di cura dei famigliari;

2 - esaminare l'andamento dell'occupazione femminile sulla base dei dati qualitativi e quantitativi disponibili anche in sede di Osservatorio nazionale;

3 - individuare azioni positive utili a rimuovere eventuali ostacoli che non consentano una effettiva parità di opportunità nel lavoro fra donne e uomini, promuovendo comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità fra generi, quali: parità salariale a parità di mansioni, inquadramenti professionali, parità nei percorsi di crescita professionale, pari opportunità nei percorsi formativi, orario di lavoro flessibile, luogo di lavoro flessibile (lavoro agile, telelavoro), utilizzo dei congedi di maternità e paternità, congedi di cura, molestie sessuali e mobbing (art. 34), equilibri di genere negli organici aziendali apicali.

Resta salvo e impregiudicato quanto stabilito dall'art.46 d.Lgs. 198/06 trasmissione alle rappresentanze sindacali aziendali e al consigliere regionale di parità del rapporto di cui al comma 1.

Le imprese non soggette all`obbligo previsto al comma 1 del citato art. 46 d.Lgs. 198/06, che occupino oltre ~~75~~ 50 addetti nelle singole unità produttive, predisporranno, con cadenza biennale un rapporto sulla situazione dell'occupazione maschile e femminile e specificatamente sulle casistiche elencate nei punti 1, 2 e 3 del presente articolo, da fornire annualmente alle RSU, in concomitanza con le informazioni di cui al punto 1.2 del presente Ccnl, Sistema di informazioni, paragrafo Livello aziendale o/e di gruppo .

Art. 42 Congedo matrimoniale e Unione civile

Al lavoratore e alla lavoratrice, superato il periodo di prova, in occasione del loro ~~che contrae~~ matrimonio o unione civile tra persone, sarà concesso ~~un permesso~~ un congedo di 16 giorni consecutivi di calendario con decorrenza della normale retribuzione, dedotto quanto corrisposto dall'Istituto assicuratore competente.

Tale permesso non sarà computato quale periodo di ferie annuali, né potrà essere considerato come periodo di preavviso.

La richiesta del congedo deve essere avanzata - salvo casi eccezionali - dal lavoratore e dalla lavoratrice con un preavviso di almeno 6 giorni. La celebrazione del matrimonio o unione civile dovrà essere documentata entro i 30 giorni successivi all'inizio del periodo di congedo.

Art. 43 Trattamento economico in caso di gravidanza e puerperio - Congedi parentali per maternità e paternità

Ferme restando le disposizioni di cui al d.Lgs. 151/01, sul trattamento economico delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio, l'azienda integrerà alla lavoratrice il trattamento corrisposto dall'Istituto assicuratore fino al raggiungimento della normale retribuzione netta per il periodo di astensione obbligatoria.

E' riconosciuto, a far data dal 1° gennaio 2021, per il congedo di maternità e paternità di cui all'art 32 del D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, un trattamento di assistenza aggiuntivo a quello previsto dalla legge, fino ad una integrazione a carico dell'azienda pari al 30% della retribuzione per i primi tre mesi di calendario di congedo immediatamente successivi al termine del congedo obbligatorio. Inoltre per lo stesso periodo la contribuzione ad Arco per gli iscritti sarà versta al 100%

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

Ove durante il periodo d'interruzione del servizio per gravidanza o puerperio intervenga malattia, si applicano le disposizioni di cui alla relativa regolamentazione a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempreché dette disposizioni risultino più favorevoli alla lavoratrice.

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

I periodi di congedo parentale e la relativa integrazione di cui al secondo comma del presente articolo, sono computati nell'anzianità di servizio, anche ai fini della maturazione del tfr, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla 13ma mensilità o alla gratifica natalizia.

Art. 46 Formazione professionale – Fondimpresa

Con riferimento a quanto previsto dagli Accordi interconfederali in materia di formazione professionale e dalla legislazione vigente, le parti – anche in relazione al progresso tecnologico e allo sviluppo dell'automazione – riconoscono concordemente che la formazione e la riqualificazione sono elementi strategici per consolidare la capacità produttiva aziendale e consentire una crescita competitiva.

Le aziende, all'atto della partecipazione ad un bando di Fondimpresa, informeranno le RSU.

La diffusione di una cultura della formazione deve divenire patrimonio comune.

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 tutte le lavoratrici e a tutti i lavoratori, la partecipazione paritaria a percorsi formativi per tutti i profili professionali aziendale per 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 e delle lavoratrici;
- rispondere a necessità di aggiornamento dei lavoratori e delle lavoratrici onde prevenire l'insorgere di situazioni di inadeguatezza professionale.

Per quanto attiene, in particolare, il rapporto con Fondimpresa, il l'OBL avrà il compito, previ opportuni coordinamenti, di instaurare e intrattenere rapporti con il suddetto Fondo interprofessionale per la formazione continua.

E' affidato all'OBL 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.

Tutti i percorsi formativi dovranno essere registrati per attestare le competenze acquisite dalle lavoratrici e dai lavoratori.

Art. 57 Previdenza complementare – ARCO

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

Con decorrenza dal 1.1.2009 la contribuzione ad Arco sarà calcolata sulla retribuzione utile per il calcolo del TFR; le aliquote contributive paritetiche a carico dell'azienda e del lavoratore vengono fissate, con medesima decorrenza, nella misura del 1,20%.

Con decorrenza 1° gennaio 2013 le aliquote contributive paritetiche a carico dell'azienda e del lavoratore vengono fissate nella misura del 1,30 %

Con decorrenza dal 1° gennaio 2014 le aliquote a carico delle aziende saranno dello 1,40%; rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2015le aliquote a carico delle aziende saranno dello 1,60%; rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2016 le aliquote a carico delle aziende saranno dello 1,80%; rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti.

Con decorrenza 1° gennaio 2017 le aliquote a carico delle aziende saranno dello 1,90%, rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti.

Con decorrenza 1° gennaio 2018 le aliquote a carico delle aziende saranno del 2%, rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2019 le aliquote a carico delle aziende saranno del 2,10% rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2021 le aliquote a carico delle aziende saranno del 2,20 % rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti.

Con decorrenza dal 1° gennaio 2022 le aliquote a carico delle aziende saranno del 2,30%

rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti.

L'aumento delle aliquote sarà quindi complessivamente dello 0,20% a carico delle aziende.

La contribuzione assorbirà, fino a concorrenza, eventuali contribuzioni derivanti da accordi territoriali e/o aziendali

Le aziende, all'atto dell'assunzione dei lavoratori, consegneranno il materiale informativo utile all'iscrizione al fondo, predisposto dal fondo stesso.

Le parti, consapevoli dell'importanza della previdenza integrativa, e dato il perdurare della crisi di crescita dei fondo, concordano di istituire un elemento promozionale del welfare previdenziale pari a pari a EURO 100,00 *una tantum*, da erogare a carico delle Aziende a favore di tutti i lavoratori in forza alle aziende con contratto a tempo indeterminato al primo giorno di calendario del mese in cui verrà effettuato il versamento.

Il conferimento avverrà secondo le seguenti modalità:

. per i lavoratori iscritti ad Arco: conferimento da effettuare ad Arco con la contribuzione del secondo trimestre del 2021 con scadenza 20 luglio 2021

. per i lavoratori non iscritti a nessun fondo contrattuale: contribuzione destinata esclusivamente ad Arco, da effettuare con la contribuzione del secondo trimestre del 2021 con scadenza 20 luglio 2021

. per lavoratori iscritti ad altri fondi contrattuali con origine da accordi territoriali. Nel mese di luglio secondo le modalità definite dai singoli fondi

Il suddetto contributo rientra a pieno titolo nel trattamento economico complessivo (TEC), definito

dal presente CCNL.

Permessi

I componenti dell'assemblea di Arco potranno disporre annualmente di 8 ore di permessi retribuiti per la partecipazione alle assemblee.

Le aziende esporranno nella bacheca aziendale le comunicazioni del Fondo ai lavoratori.

ART. 57 BIS Assistenza sanitaria integrativa

Le parti concordano che il Fondo individuato per la Sanità integrativa è ALTEA fondo intersettoriale costituito fra Feneal Uil, Filca Cisl e Fillea Cgil.

A valere dal primo settembre 2013, il Fondo Altea potrà raccogliere le adesioni dei lavoratori; la modulistica necessaria dovrà essere approvata dalle parti firmatarie del presente contratto.

La contribuzione per gli iscritti al fondo Altea sarà di € 10 per 12 mensilità a carico delle aziende.

La contribuzione decorrerà dal primo gennaio 2014.

A decorrere dal primo gennaio 2017 la contribuzione sarà pari a 13 euro per 12 mensilità.

A decorrere dal primo gennaio 2018 la contribuzione sarà pari a 15 euro per 12 mensilità.

La contribuzione assorbirà, fino a concorrenza, eventuali contribuzioni derivanti da accordi territoriali e/o aziendali

Le parti concordano di promuovere una campagna di sensibilizzazione dei lavoratori al welfare sanitario fondo ALTEA, fornendo allo stesso la possibilità di arrivare ai soggetti attraverso i mezzi informatici di comunicazione. Le parti stabiliranno forme e modalità di tali iniziative.

Qualora il Fondo sanitario Altea prevedesse la possibilità di inserire i familiari dei lavoratori iscritti al fondo medesimo, le aziende effettueranno le relative trattenute mensili sulla busta paga, previa presentazione del modulo di adesione dei familiari.

Le parti definiscono che entro tre mesi dalla firma del presente CCNL, verrà costituita una commissione paritetica che verificherà la possibilità ed in caso positivo, i tempi e modi per la pariteticità del fondo.

La commissione inoltre, approfondirà le questioni relative all'integrazione, nel pieno e completo rispetto nella normativa vigente, delle attività, dell'organizzazione e delle strutture di Altea e di Arco per realizzare economie di scala.

La commissione dovrà presentare alle parti i risultati del proprio lavoro entro sei mesi dalla data di insediamento della stessa.

I componenti dell'assemblea di Altea potranno disporre annualmente di 8 ore di permessi retribuiti per la partecipazione alle assemblee.

Art. 63 decorrenza e durata

1) Il presente contratto decorre dal 1° aprile 2019 e avrà vigore fino al 31 dicembre 2022.
2) Per il periodo 1° aprile 2019 alla data della firma del presente accordo le Parti stabiliscono di confermare tutte le disposizioni economiche e normative del CCNL 13 dicembre 2016.
3) Fatte salve le diverse decorrenze eventualmente previste, le Parti stabiliscono che le nuove disposizioni nonché le modifiche apportate ai singoli istituti contrattuali con la presente intesa decorrono dal 1° gennaio 2021.
4) Esso si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno, qualora non sia data disdetta con lettera raccomandata RR o PEC almeno 6 mesi prima della scadenza.
5) Le proposte di rinnovo saranno presentate in tempo utile per consentire l'inizio delle trattative. 6 mesi prima della scadenza.
6) La Parte che ha ricevuto le richieste di modifica dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricezione delle stesse.
7) Durante i 6 mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto collettivo nazionale, e comunque per un periodo complessivamente pari a 7 mesi dalla data di presentazione della proposta di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

Art. Telelavoro

L'evoluzione tecnologica rende possibile adottare soluzioni organizzative utili a favorire nuove forme di flessibilità della prestazione lavorativa capaci di realizzare un adeguato equilibrio tra gli obiettivi di efficienza e produttività delle imprese e le esigenze personali e familiari dei ~~dipendenti~~ lavoratori

È intendimento delle Parti sostenere il diffondersi di modelli organizzativi che favoriscano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, determinando altresì favorevoli impatti ambientali e sulla mobilità delle persone.

Definizione

Il telelavoro è una diversa forma di svolgimento della normale prestazione lavorativa del rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato, indeterminato, pieno o parziale, attraverso il quale il prestatore d'opera svolge la propria attività, in un luogo che non coincide con i locali dell'impresa, utilizzando infrastrutture telematiche ed informatiche, che gli permettono di riprodurre l'ambiente lavorativo.

Questa particolare modalità di svolgimento dell'attività lavorativa ha come principale riferimento l'Accordo Interconfederale del 06 Giugno 2004 in recepimento di normative comunitarie in ambito di telelavoro.

Costituzione del rapporto e Modalità di svolgimento

Il ricorso al telelavoro, sia in caso di trasformazione di un rapporto di lavoro in essere, sia in caso di nuova assunzione, può avvenire solo con accordo scritto fra azienda e lavoratrice/lavoratore che definirà inoltre le regole di utilizzo degli strumenti di lavoro.

Il telelavoro potrà essere effettuato per l'intero orario di lavoro o per parte dello stesso.

L'azienda si farà carico della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti di lavoro, salvo diverso accordo tra le Parti. L'utilizzo degli strumenti di lavoro aziendali nonché l'accesso alla rete informatica aziendale saranno soggetti ai relativi regolamenti aziendali.

E' assolutamente proibito, a meno di specifico accordo scritto, l'utilizzo della strumentazione fornita, da parte di terzi che non siano le lavoratrici/lavoratori soggetti del rapporto o per attività diverse da quelle oggetto del contratto.

Le spese ed i costi sostenuti dal telelavoratore per l'esercizio dell'attività lavorativa sono a carico dell'impresa.

Al telelavoratore devono essere fornite le stesse opportunità riservate alla generalità dei lavoratori in termini di formazione e sviluppo di carriera, compatibilmente con lo svolgimento delle attività in regime di telelavoro.

Devono invece essere fornite specifiche informazioni in materia di organizzazione del lavoro in regime di telelavoro.

Salvo quanto diversamente stabilito dalla contrattazione aziendale, l'attività lavorativa può essere prestata presso:

- altra sede/hub aziendale che devono essere adeguatamente attrezzate e idonee a tutelare la dignità, la salute e la sicurezza di lavoratrici e lavoratori;
- la residenza privata/domicilio della lavoratrice/lavoratore, purché la lavoratrice/lavoratore ne garantisca la piena idoneità sotto i profili igienico sanitario e della sicurezza;
- altro luogo stabilito dalle parti, o indicato dalla lavoratrice/lavoratore e preventivamente autorizzato dall'azienda.

La lavoratrice/lavoratore, nel corso della prestazione in telelavoro, dovrà essere contattabile durante il proprio orario di lavoro; eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda che indicherà le soluzioni operative da adottare.

Diritti e doveri

Svolgimento del telelavoro:

- non muta i diritti e i doveri posti in capo alle imprese e alle lavoratrici/lavoratori dalla normativa vigente;
- al telelavoratore sono garantiti gli stessi diritti di carattere legale e contrattuale riservati ad un lavoratore che svolga analoga mansione nei locali dell'impresa, compresi tutti i diritti sindacali derivanti da Leggi e CCNL, così come va garantita la partecipazione alle assemblee, all'informazione e alle attività sindacali.
- è onere del datore di lavoro l'adozione di misure appropriate, in particolare per quel che riguarda il software, idonee a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore per fini professionali. È necessario che, per una piena attuazione delle disposizioni interconfederali, il datore di lavoro informi in modo completo ed adeguato il telelavoratore in merito alle norme di carattere legale ed alle eventuali norme istituite a livello aziendale, applicabili nella protezione dei dati, precisandone le responsabilità.
- il passaggio da/a telelavoro non comporta alcuna variazione nell'inquadramento e nella retribuzione sia fissa che variabile;
- la prestazione affidata al telelavoratore, deve essere equivalente in termini di quantità, tipologia e qualità a quella svolta da lavoratori aventi le stesse mansioni del telelavoratore, che svolgono la propria attività nei locali dell'azienda;
- il rifiuto al passaggio al telelavoro non può comportare la risoluzione del rapporto di lavoro, né una conseguente modificazione delle condizioni contrattuali pattuite. Qualora il passaggio al telelavoro avvenga in costanza di un "ordinario" rapporto di lavoro, le parti possono pattuire una durata limitata con ripristino dell'originario rapporto allo scadere del termine apposto;
- nelle giornate effettivamente prestate in Telelavoro presso una qualsiasi sede aziendale viene erogata l'indennità di mensa di cui all'art.43 del presente C.C.N.L. ovvero ~~o~~ il buono pasto se previsto;
- non costituisce variazione della sede di lavoro ai conseguenti effetti, né dell'orario di lavoro individuale e della relativa collocazione temporale, ivi comprese le caratteristiche di flessibilità eventualmente in essere;
- non modifica il potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro;
- i telelavoratori hanno gli stessi diritti dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda e deve essere garantita la comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori, la partecipazione alle assemblee e alle attività sindacali. I rappresentanti dei lavoratori sono informati e consultati in merito all'introduzione del telelavoro nell'azienda.

Il telelavoratore va altresì informato in merito a:

1) utilizzo di apparecchiature e strumenti ed eventuali restrizioni,

2) utilizzo di programmi informatici,

3) eventuali norme di carattere sanzionatorio previste dalla contrattazione collettiva, qualora vengano disattese le direttive di utilizzo.

Salute e sicurezza

Nei confronti della lavoratrice/lavoratore si applica la disciplina sulla salute e sicurezza di cui al D.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni.

A tal fine da parte aziendale viene consegnata alla lavoratrice/lavoratore, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

La tutela assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è disciplinata dall'art. 23 della L. 81/2017, nonché dalle relative istruzioni operative degli enti preposti.

Resta inteso che i lavoratori e le lavoratrici collocati in TELELAVORO rientrano nel computo dei limiti numerici previsti dal CCNL e dalla Legislazione sul lavoro.

Norma transitoria

La presente normativa entrerà in pieno vigore al termine del periodo di emergenza covid

Art. Lavoro Agile

Le Parti identificano nel lavoro agile, di cui alle vigenti disposizioni normative, ed in particolare alla legge 22.5.2017, n. 81, un'ulteriore modalità di svolgimento della prestazione lavorativa, distinta da quella del telelavoro, la cui flessibilità organizzativa può favorire l'incremento della produttività, agevolare la conciliazione dei tempi di vita con i tempi di lavoro e dare un fattivo contributo alla gestione dell'impatto ambientale e quindi costituire una buona pratica di responsabilità sociale.

Il lavoro agile è una modalità di lavoro "da remoto" consistente in una particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato, stabilita grazie a un accordo concluso direttamente tra impresa e lavoratore anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi con l'utilizzo anche di strumenti tecnologici per lo svolgimento dell'attività lavorativa, e senza precisi vincoli di lavoro o di orario nei limiti di cui all'art 18 della legge 22.5.2017 n. 81

Le Parti intendono avviare una fase di sperimentazione del lavoro agile, secondo quanto di seguito disciplinato; tale opportunità sarà utilizzabile, previo accordo individuale, a partire dalla stipula dell'accordo di rinnovo del vigente C.C.N.L..

Le Parti si riservano di valutarne gli esiti, in occasione delle trattative per il successivo rinnovo contrattuale e di incontrarsi durante la vigenza contrattuale su richiesta di una delle Parti laddove necessario.

Il lavoro agile è regolato dalle vigenti disposizioni di legge, dalle norme del presente contratto nonché da eventuali accordi e regolamenti aziendali.

Individuazione degli ambiti organizzativi - Presentazione delle domande

Spetta all'azienda, individuare gli ambiti organizzativi le cui attività siano da essa ritenute compatibili con l'esecuzione del lavoro agile.

Requisiti e priorità per l'accesso al lavoro agile

Fermi restando gli ambiti organizzativi individuati, possono presentare domanda per accedere al lavoro agile tutti i lavoratori con rapporto a tempo determinato, indeterminato, pieno o parziale, compatibilmente con le mansioni espletate e le esigenze e/o specificità aziendali. Sono comunque fatti salvi le ipotesi di priorità e di accesso a tale modalità previste dalla predetta e vigente normativa.

Accordo individuale

Ai fini dell'attivazione del lavoro agile, l'azienda e la lavoratrice/ lavoratore sottoscrivono uno specifico accordo individuale

La lavoratrice/lavoratore potrà farsi assistere da un componente della R.S.A./R.S.U o, in mancanza di esse, dalle oo.ss. territoriali a cui ha conferito mandato.

L'accordo costituisce parte integrante del contratto di lavoro individuale in essere e dovrà stabilire le principali modalità/condizioni di esecuzione del lavoro agile, in particolare:

- le giornate nelle quali la prestazione sarà resa in modalità agile, nonché le modalità di programmazione delle stesse;
- l' identificazione dei responsabili di riferimento in azienda
- le modalità di partecipazione alle riunioni con colleghi e propri responsabili
- l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore/lavoratrice all'esterno dei locali aziendali
- modalità di richiesta degli istituti contrattuali (malattie, ferie, permessi, straordinario etc);
- le modalità di esercizio del cd. "diritto alla disconnessione" dalla strumentazione tecnologica;
- le modalità di accesso alle informazioni e alla partecipazione ad attività sindacali (es. bacheca, assemblee, riunioni RSU etc.).
- le eventuali specifiche modalità di esercizio del potere direttivo. Resta precisato che, ove nulla fosse previsto al riguardo nell'accordo individuale, lo stesso potere verrà esercitato con le

medesime e/o analoghe forme in uso in azienda.

Posizione e sede di lavoro - Trattamento economico - Tutele sindacali
La lavoratrice/ore in lavoro agile conserva il ruolo e l'inquadramento e la sede di lavoro già assegnata e mantiene integralmente il trattamento economico-normativo in atto (ivi compresi premio di risultato, welfare, premi per obiettivi), previsto dal C.C.N.L. e in attuazione dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del D.Lgs. 15.6.2015, n. 81, nei confronti dei lavoratori/lavoratrici che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda. Il lavoratore gode dei diritti sindacali previsti dalla legge e dal C.C.N.L.

Relazioni sindacali
Entro il mese di Marzo di ogni anno, l'azienda fornirà alle rappresentanze sindacali aziendali e alle OOSS territoriali di categoria firmatarie del presente CCNL un'informativa sul lavoro svolto in modalità agile nell'anno precedente, con riguardo:
- agli ambiti organizzativi, alle qualifiche professionali e al numero dei dipendenti che sono stati interessati;
- alle eventuali disfunzioni organizzative e/o operative riscontrate.

Diritto alla Privacy
Durante lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile, la lavoratrice/lavoratore dovrà osservare le vigenti disposizioni normative in materia di trattamento dei dati personali. La lavoratrice/ lavoratore a norma di legge e contratto, è tenuta alla riservatezza sui dati personali e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o disponibili sul sistema informativo aziendale e deve adottare i provvedimenti stabiliti dalle direttive aziendali atti a garantire tale riservatezza.
Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, , il datore di lavoro è tenuto a garantire alla lavoratrice/ore il rispetto della sua personalità e della sua libertà morale.

Recesso
L'Azienda e e/o la lavoratrice/il lavoratore possono recedere in forma scritta dall'accordo con un preavviso di 10 giorni di calendario esclusivamente nei seguenti casi:
- assegnazione della lavoratrice/del lavoratore ad un'attività o a mansioni diverse da quelle per le quali è stato concordato lo smart-working;
- venir meno delle ragioni personali che hanno motivato la lavoratrice/il lavoratore a fare richiesta di smart-working;
- mancato rispetto di quanto previsto dal presente accordo e dall'accordo individuale da parte della lavoratrice/del lavoratore o dell'Azienda, non così gravi da costituire giusta causa di recesso;
- obiettive ragioni aziendali o della lavoratrice/del lavoratore, che non consentano di rispettare il preavviso normalmente previsto per legge.

Nel caso di lavoratori disabili ai sensi dell'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, con l'eccezione dei casi in cui sussista un giustificato motivo -quale quelli appena elencati- e/o una giusta causa di recesso, il termine di preavviso del recesso da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a 90 giorni, al fine di consentire un'adeguata riorganizzazione dei percorsi di lavoro rispetto alle esigenze di vita e di cura del lavoratore
Sono fatte salve le ipotesi di giusta causa di recesso, nelle quali ciascuna parte potrà recedere senza osservanza di alcun preavviso (ad es., ipotesi nelle quali venga meno il rapporto fiduciario sulla base del quale è stato concluso l'accordo di lavoro agile).

Salute e sicurezza del lavoro
Secondo quanto stabilito dagli artt. 22 e 23 della legge n. 81/2017, la lavoratrice/ore è assicurato contro i rischi in materia di salute e sicurezza del lavoro connessi alla prestazione lavorativa resa al

di fuori dei locali aziendali.
In relazione a tale circostanza, la lavoratrice/ore riceve adeguata informazione/formazione, ai sensi delle disposizioni di cui al D. Lgs. n. 81/2008.
Ai lavoratori/lavoratrici e all'RLS aziendale, da parte del Datore di lavoro, sarà consegnata una informativa annuale sui rischi specifici della mansione svolta in Lavoro Agile
Egli è altresì tenuto a cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi predetti e ad assicurare conformità dei luoghi della prestazione da lui scelti alla normativa sulla sicurezza del lavoro.
Qualora subisca un infortunio durante le giornate in lavoro agile, dovrà darne immediata comunicazione ai preposti referenti aziendali, fornendo documentazione comprovante l'infortunio, rilasciata dalle strutture preposte.

Formazione
Prima dell'inizio del lavoro agile, l'azienda promuoverà -ove ritenuto necessario- un'iniziativa informativo/formativa, a favore dei lavoratori e dei Responsabili interessati, sulle caratteristiche/modalità tecniche di svolgimento della prestazione, anche con specifico riferimento alle disposizioni della legge n. 81/2017.
Durante la vigenza dell'accordo individuale, i lavoratori dipendenti interessati mantengono il diritto a essere inseriti nei percorsi formativi e di sviluppo professionale rivolti alla generalità dei lavoratori
Alla lavoratrice/ore in lavoro agile verranno garantiti i medesimi criteri di accesso per gli avanzamenti di carriera.

Dotazione e cura degli strumenti informatici e telefonici
L'azienda doterà la lavoratrice/lavoratore in lavoro agile degli strumenti informatici e telefonici indicati nell'accordo individuale, in grado di consentirgli il normale svolgimento dell'attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali.
La lavoratrice/ore è tenuta/o ad avere la massima cura delle dotazioni tecnologiche assegnate, attenendosi alle disposizioni aziendali per il loro uso, e comunicherà tempestivamente al proprio Responsabile eventuali malfunzionamenti delle già menzionate dotazioni nonché l'eventuale insorgenza di impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa.
E' proibito, a meno di specifico accordo scritto, l'utilizzo della strumentazione fornita, da parte di terzi che non siano le lavoratrici/lavoratori soggetti del rapporto o per attività diverse da quelle oggetto del contratto.
Resta inteso che i lavoratori e le lavoratrici collocati in LAVORO AGILE rientrano nel computo dei limiti numerici previsti dal CCNL e dalla Legislazione sul lavoro.

Norma transitoria
La presente normativa entrerà in pieno vigore al termine del periodo di emergenza covid

TRATTAMENTO ECONOMICO

In osservanza di quanto previsto dall'Accordo Interconfederale del 9 marzo 2018 "Contenuti e indirizzi delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva di Confindustria e Cgil, Cisl, Uil", le Parti individuano il trattamento economico come segue.
Viene confermato l'impianto definito nel precedente CCNL sottoscritto il 13 dicembre 2016 con scadenza 31 marzo 2109 parte nona, che qui s'intende integralmente confermato.

Entro il mese di gennaio 2021 e di gennaio 2022, le parti si incontreranno e definiranno gli incrementi dei minimi contrattuali a valere dal 1° gennaio a copertura degli anni 2021 e 2022 sulla base del dato IPCA generale dell'anno precedente come pubblicato dall'ISTAT.

La base di calcolo sarà così composta:
parametro 100: paga basa, contingenza, edr e tre aumenti periodici. di anzianità.
La cifra ricavata verrà riparametrata per le varie categorie sulla base della scala parametrale prevista dal presente CCNL.

Inoltre il presente contratto collettivo nazionale individua i minimi retributivi per il periodo di vigenza contrattuale intesi quale trattamento economico minimo (TEM). la loro variazione avverrà secondo la metodologia sopra indicata. Inoltre, a copertura ed in ragione degli andamenti inflattivi non riconosciuti né erogati a gennaio 2020 -come previsto dal CCNL 13 dicembre 2017- verrà riconosciuto, a partire dal mese di settembre 2020 un aumento dei minimi pari a 25 euro lordi.

A fronte degli incrementi di produttività e di flessibilità derivanti dalle innovazioni normative sviluppate nel presente Accordo, è riconosciuto -quale elemento di produttività non assorbibile che avrà incidenza su tutti gli istituti contrattuali-, un importo pari ad € 25 lordi con decorrenza Gennaio 2021 .

Categorie	Minimi 1.1.2019	incrementi 1°settembre 2020	Minimi 1.09.20	incrementi 1° gennaio 2021	Minimi 1.01.21
AD3	2.491,84	**52,50**	2544,34	**52,50**	2596,84
AD2	2.446,67	**51,25**	2497,92	**51,25**	2549,17
AD1	2.351,36	**48,75**	2400,11	**48,75**	2448,86
AC5	2.256,99	**46,25**	2303,24	**46,25**	2349,49
AC4	2.115,51	**42,50**	2158,01	**42,50**	2200,51
AC3/AC2/AS4	1.973,89	**38,75**	2012,64	**38,75**	2051,39
AS3	1.903,62	**36,88**	1940,5	**36,88**	1977,38
AC1/AS2	1.831,07	**35,00**	1866,07	**35,00**	1901,07
AE4/AS1	1.774,71	**33,50**	1808,21	**33,50**	1841,71
AE3	1.704,06	**31,63**	1735,69	**31,63**	1767,32
AE2	1.632,91	**29,75**	1662,66	**29,75**	1692,41
AE1	1.454,6 8	**25,00**	1479,68	**25,00**	1504,68