

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 28 maggio 2008,

TRA

Federlegno-Arredo

E

Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil

Con riferimento al punto 2 (assetti contrattuali), comma 2 del Protocollo 23 luglio 1993 e all'art. 2 comma 2.1 della Parte Prima del vigente C.C.N.L.

è stato raggiunto l'accordo

per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti dalle Aziende operanti nei settori Legno, Sughero, Mobile, Arredamento e Boschivi Forestali, 1.1.2004/31.12.2007, sulla base di quanto riportato in allegato.

Handwritten signatures of the representatives of the employers and the unions. The signatures are written in cursive and include the names: Alfonso, Roberto, Giancarlo, Paolo, Marco, and others. Some names are written above horizontal lines, indicating they were signed on that day. The signatures are arranged in several rows across the page.

Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2008 e scadrà il 31 marzo 2012.

Per la parte economica il primo biennio avrà vigenza fino al 31 marzo 2010.

[Handwritten signatures and initials]
A large group of handwritten signatures and initials, including a prominent signature that appears to be "Gennaro" and another that looks like "Piero".

[Handwritten signatures and initials]
A second group of handwritten signatures and initials, including a signature that looks like "Gennaro" and another that looks like "Piero".

Art. 1 Sistema di relazioni industriali

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

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

CPNLA - COMITATO PARITETICO NAZIONALE LEGNO E ARREDAMENTO

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

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

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

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

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

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

Le tematiche di competenza di CPNLA saranno le seguenti:

A - Andamento del settore

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

- i problemi dell'approvvigionamento delle materie prime.

B - Investimenti ed innovazione tecnologica

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

C - Normative di indirizzo industriale

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

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

D - Mercato del lavoro

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

- all'occupazione giovanile, in rapporto all'Accordo Interconfederale sui contratti di inserimento;
- all'occupazione femminile, con le relative possibili azioni positive in linea con le disposizioni legislative emanate, nonché con quanto stabilito dalla legislazione in tema di parità uomo donna;
- alle problematiche di inserimento dei lavoratori extracomunitari, dei portatori di handicap e degli invalidi del lavoro, con riferimento alle norme di legge che li riguardano;
- all'uso degli strumenti di legge e contrattuali a sostegno dei redditi e dell'occupazione nei processi di crisi e di ristrutturazione.

E - Formazione professionale e continua

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

Incentivazione e orientamento dell'offerta formativa utile al settore

F - Impiego del fattore lavoro

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

G - Dinamiche del costo del lavoro

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

H - Ambiente e sicurezza

- Le tematiche dell'ambiente e della sicurezza, nel quadro della normativa nazionale e comunitaria in materia.
- **La promozione di azioni volte ad una diffusione della cultura dello "sviluppo sostenibile" e della diffusione delle certificazioni ambientali**

I - Buone prassi

- **l'ente promuoverà, attraverso azioni di promozione e sensibilizzazione, l'utilizzo di "buone prassi" nel settore**

CPNLA individuerà le aree ove il settore legno-arredamento ha una particolare presenza.

CPNLA in tali aree, previo accordo tra le parti interessate anche territoriali, ~~organizzerà~~ 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

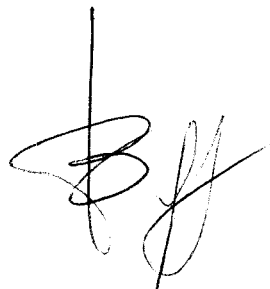
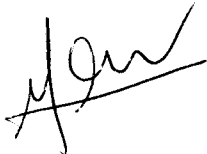

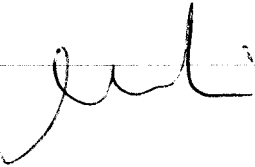

- L'evoluzione della legislazione locale concernente la forestazione, la ricerca e l'attività produttiva e commerciale dei settori;

- 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 flessibilita', part time, contratti a termine, lavoro temporaneo, apprendistato, ecc.).
 - Iniziative volte ad agevolare l'incontro fra domanda e offerta tenuto conto delle disposizioni di legge in vigore
- 6) monitoraggio dell'andamento della contrattazione aziendale

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

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

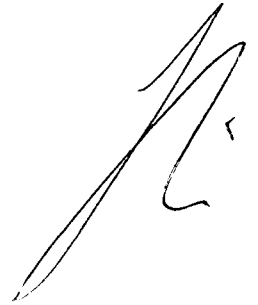


Art. 1 sistema di relazioni industriali

Le parti convengono che entro sei mesi dalla firma del presente contratto, si provvederà alla costituzione del nuovo Ente Bilaterale.

La bozza di statuto verrà elaborata da una apposita commissione paritetica composta complessivamente da sei rappresentanti delle parti ed approvata dalle parti stesse entro tre mesi dalla firma del presente contratto.

PS *enti*



he

pe

ye

de

re

or

h

B

A

man

de

o

A

ber

h

o

Livello aziendale e di gruppo

Di norma annualmente, le aziende ed i gruppi, intendendosi per tali l'insieme delle aziende partecipate (possesto di almeno il 26% del pacchetto azionario) articolate su piu' unita' produttive di significativa importanza nell'ambito del territorio nazionale che occupano complessivamente piu' di 250 dipendenti per i gruppi e più di 50 per le singole aziende, assistite dall'Associazione imprenditoriale nella cui area di competenza si trova la Direzione Generale dell'azienda interessata, e con l'eventuale assistenza della Federlegno Arredo, forniranno alle R.S.U., assistiti dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, nel corso di un apposito incontro, informazioni relative:

- alle prospettive economiche e produttive con riferimento ai prevedibili riflessi sulla situazione occupazionale **ivi compreso l'utilizzo dei relativi strumenti contrattuali e/o di leggi;**
- ai programmi di investimento e alle conseguenti prevedibili implicazioni sull'occupazione e sulle condizioni ambientali ed ecologiche;
- ai programmi che comportino nuovi insediamenti industriali o rilevanti ampliamenti di quelli esistenti;
- alle innovazioni tecnologiche che abbiano significativa incidenza sull'occupazione;
- alla struttura occupazionale scomposta per sesso e classi di eta'.

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

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

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

2.2 Contrattazione di secondo livello

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

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

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

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

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

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

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

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

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.

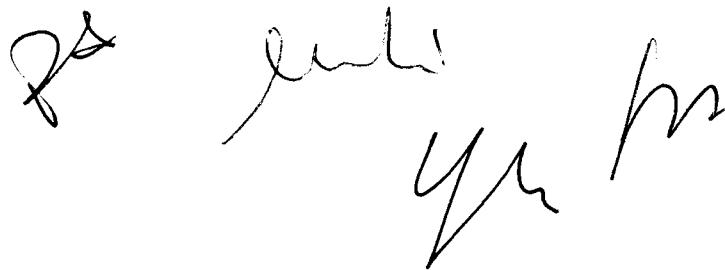
A tale scopo svolgeranno un confronto periodico delle piattaforme presentate, secondo modalità che le parti stesse definiranno entro sei mesi dalla firma del presente contratto.

Art. 8 Prevenzione – sicurezza – ambiente

Le parti concordano che, entro il mese di settembre 2008 si provvederà ad aggiornare il presente articolo anche alla luce della modificata legislazione.

Viene istituita una commissione composta da 3 rappresentanti di Federlegno Arredo e da tre rappresentanti di Feneal, Filca e Fillea che dovrà predisporre una bozza dell'articolato da sottoporre alle parti.

L'accordo diventerà immediatamente parte integrante del presente contratto non appena firmato e diffuso dalle parti .

A handwritten signature in black ink, consisting of several stylized, connected letters.A collection of approximately 15 handwritten signatures in black ink, scattered across the lower half of the page. Some are large and bold, while others are smaller and more delicate.

Art. 18 (ex 7) Orario di lavoro

La durata dell'orario normale di lavoro viene stabilita in 40 ore settimanali, come previsto dall'art. 3, comma 1, D.Lgs. n. 66/2003.

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

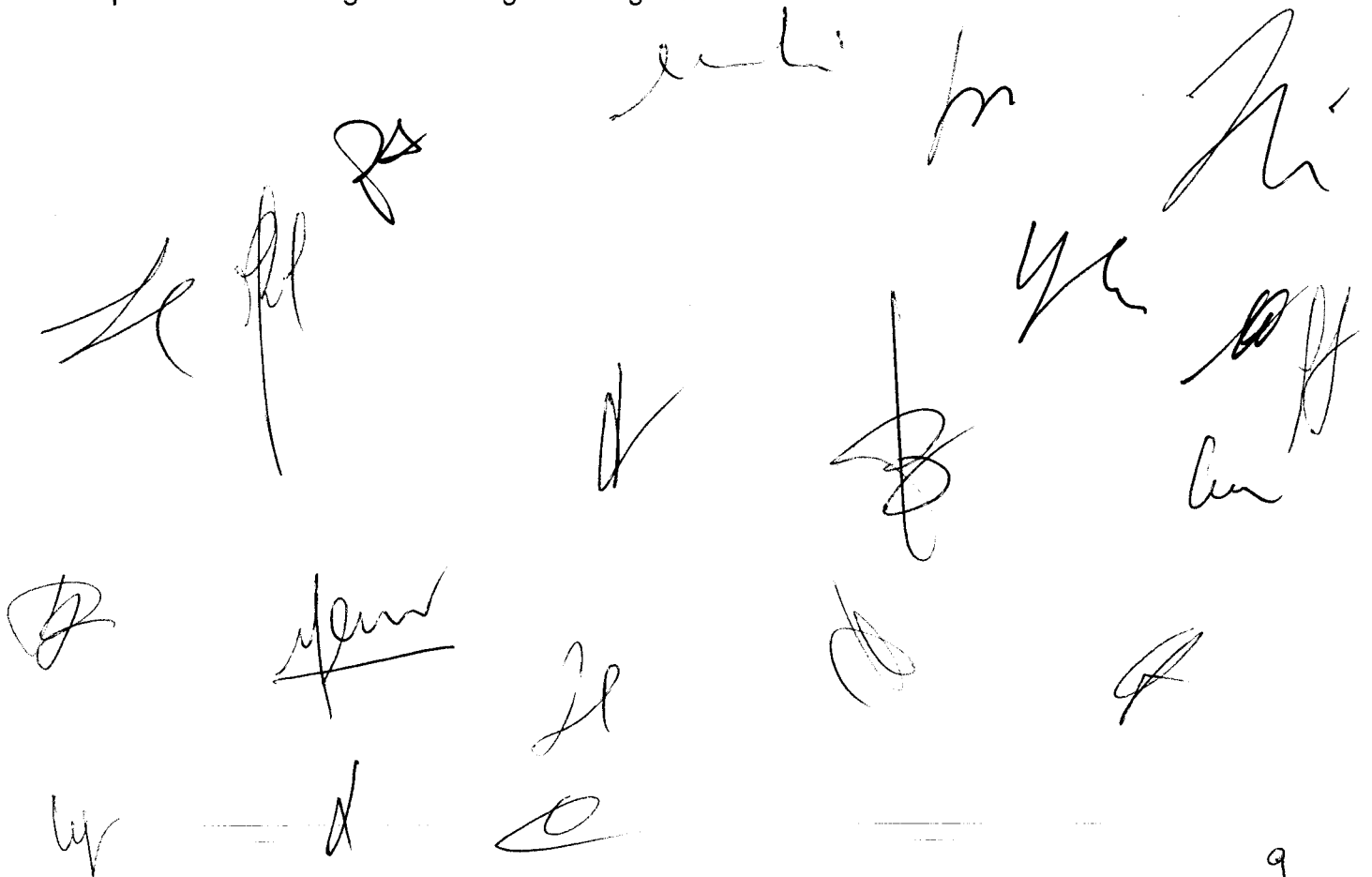
L'orario settimanale contrattuale di lavoro viene distribuito su 5 giorni con riposo di norma al sabato e possibilità di scorrimento della seconda giornata non lavorata per il singolo lavoratore nell'arco della settimana. Tale scorrimento - fatta eccezione per gli addetti alle lavorazioni a ciclo continuo o svolgentesi su più turni - verrà concordato in sede aziendale. Per gli impianti e le lavorazioni a ciclo continuo o svolgentesi su più turni, le 40 ore settimanali dell'orario contrattuale dovranno comunque mediamente essere realizzate nell'arco di più settimane attraverso una opportuna distribuzione dei turni di lavoro e dei relativi riposi, che verrà portata a conoscenza delle maestranze mediante affissione.

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

L'inizio e la cessazione del lavoro, **così come l'entrata e l'uscita dall'azienda dei lavoratori**, sono disciplinati con apposite norme stabilite dall'azienda.

Resta fermo che all'inizio dell'orario di lavoro stabilito il lavoratore dovrà trovarsi al proprio posto per iniziare il lavoro. L'introduzione di nuovi regimi di orario di lavoro settimanale e/o plurisettimanale sarà oggetto di preventivo esame congiunto in sede aziendale con le R.S.U. così come specificato al successivo art. 19.

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



A collection of approximately 15 handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, from simple initials to more complex, cursive names. Some are written in a larger, more prominent script, while others are smaller and more discreet.

Art. 26 (ex 12) 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 giornaliera e' 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, sara' peraltro ripartito in modo tale da comportare una prestazione effettiva non inferiore all'orario contrattuale di cui all'art. 18 della parte comune del presente C.C.N.L..

Nell'impossibilita' tecnica di fruire del riposo di cui al comma 5, previa informativa alle parti, ai predetti lavoratori verra' corrisposto un compenso sostitutivo del 7% della retribuzione base (minimi tabellari, contingenza ed eventuale terzo elemento) fermo restando il diritto alla fruizione di 10 minuti di pausa 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 sara' 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.

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

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

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

Le parti convengono che i rapporti di lavoro a tempo parziale, disciplinati dal Decreto Legislativo n.61/2000 e successive modificazioni, da ultimo Legge n. 247/2000, 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 potrà essere concesso:
 - alla lavoratrice madre, fino ai tre anni del bambino;
 - per entrambi i genitori, per un massimo di due anni, nei casi di cura di cui al primo comma dell'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.

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

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

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

- sperimentazioni tecniche, produttive od organizzative relative a nuovi prodotti o lavorazioni;
- eccezionali lavorazioni relative ai riassortimenti non attinenti all'acquisizione del normale portafoglio ordini;
- produttive non eseguibili con le figure professionali normalmente esistenti in azienda,

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

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

Le frazioni sono arrotondabili all'unità superiore.

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

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

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

Inoltre gli stessi lavoratori potranno avere accesso a progetti formativi di cui all'art. 33 del presente contratto.

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

OPERAI	CATEGORIE		
	AE1	3 SETTIMANE	
	AE2, AE3, AS1, AS2, AS3	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.

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

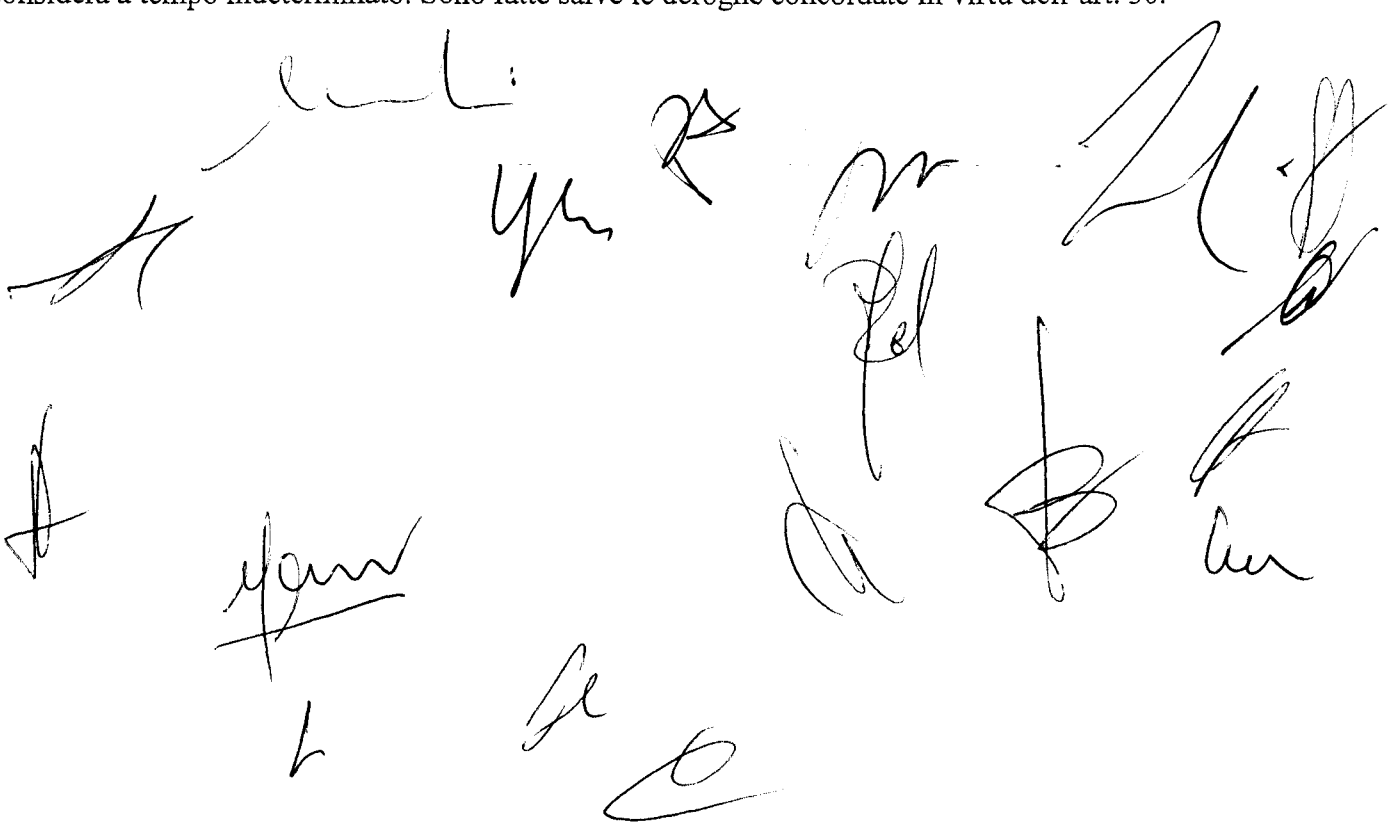
- a) attività connesse alla partecipazione a fiere e mostre italiane ed estere;
- b) allestimento di stands fieristici, show-room;
- c) attività connesse a corners ed esposizioni;

In attuazione di quanto disposto dall'avviso comune del 10.04.2008 in materia di contratti a termine e ai sensi di quanto previsto dall'art. 5 del D.Lgs. 368/2001 (*così come modificato dalla L. 247/2007*), la deroga assistita relativa al successivo contratto a termine dopo i primi 36 mesi, comprensivi di proroghe e rinnovi, potrà avere un'ulteriore durata di mesi 8.

La stipula di tale ulteriore successivo contratto a termine avverrà presso la Direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante sindacale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.

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

Nella vigenza di quanto disposto dall'art 5 della legge 247/07, le parti concordano che qualora per effetto della successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti, il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato. Sono fatte salve le deroghe concordate in virtù dell'art. 30.



Art. 33 - Congedi

A) Permessi per eventi e cause particolari

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

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

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

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

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

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

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

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

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

B) Congedi per gravi motivi familiari

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

C) Congedi per la formazione

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, legge 8 marzo 2000, n. 53, i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda possono richiedere una sospensione del 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) 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) In occasione della nascita del figlio sarà riconosciuto al padre 1 (uno) giorno di permesso retribuito; il lavoratore dovrà presentare idonea documentazione a riguardo entro i 5 (cinque) giorni lavorativi successivi.

Dichiarazione comune

Le Parti si danno reciprocamente atto che le condizioni contrattuali di cui alle lettere A), B), C), D) e E) del presente articolo non si cumulano con diversi trattamenti già previsti allo stesso titolo a livello aziendale, ferme restando, ove esistenti, condizioni di miglior favore.

The page contains numerous handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the document. Some are large and stylized, while others are smaller and more compact. They appear to be signatures of various individuals, possibly representing the 'Parti' mentioned in the text above.

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


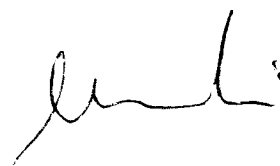
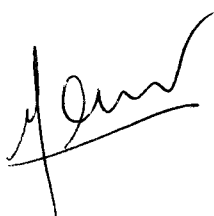
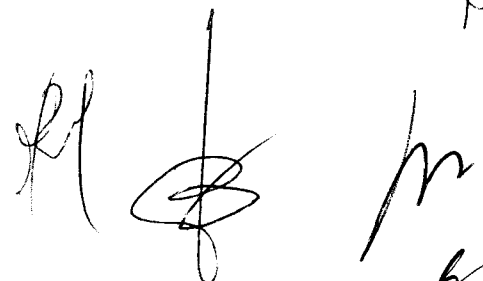
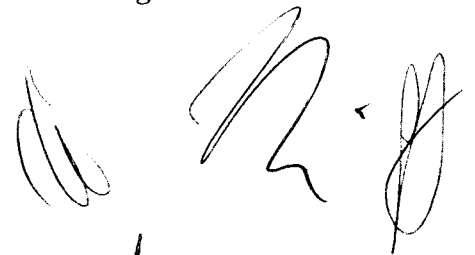
Tutti i lavoratori hanno diritto, per ogni biennio di anzianità di servizio prestato presso la stessa azienda, alla maturazione, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, di un massimo di 5 aumenti periodici di anzianità biennali deindicizzati e in cifra fissa secondo i valori unitari riportati qui di seguito per ciascuna categoria:

AD3	13,43
AD2	13,43
AD1	12,65
AC5	11,88
AC4	10,84
AC3	9,81
AC2	9,81
AS4	9,81
AC1	9,78
AS3	9,29
AS2	8,78
AS1	8,26
AE4	8,26
AE3	8,00
AE2	7,75
AE1	7,23



Con decorrenza dal 1/1/2009 gli aumenti periodici matureranno secondo i seguenti nuovi valori:

AD3	14,77
AD2	14,77
AD1	13,92
AC5	13,07
AC4	11,92
AC3	10,79
AC2	10,79
AS4	10,79
AC1	10,76
AS3	10,22
AS2	9,66
AS1	9,09
AE4	9,09
AE3	8,80
AE2	8,53



Gli aumenti periodici maturati fino alla data del 31/12/2008, verranno aggiornati ai nuovi valori allo scadere del 6° biennio di anzianità di servizio presso l'azienda; per i lavoratori che abbiano già maturato tale anzianità gli aumenti periodici verranno aggiornati a decorrere dal 1/1/2009.

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

Gli aumenti periodici di anzianità non debbono essere considerati agli effetti dei cottimi e delle altre forme di incentivo e di tutti gli istituti che non facciano espresso riferimento alla normale retribuzione.

Gli aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

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

Dichiarazione a verbale

a) La disciplina dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità come sopra definito ha trovato applicazione con il C.C.N.L. 8.9.1979 (e C.C.N.L. 29.10.1979 per le industrie boschive e forestali). Si richiamano integralmente le norme di attuazione dagli stessi previste.

b) Gli impiegati e gli intermedi in forza alla data di stipulazione del C.C.N.L. 8.9.1979 (e del C.C.N.L. 29.10.1979 per le industrie boschive e forestali) mantengono in cifre gli importi degli aumenti periodici di anzianità già maturati a tale data ed avranno diritto alla maturazione di ulteriori aumenti periodici biennali di anzianità, secondo gli importi previsti dalla presente disciplina, fino ad un massimo complessivo di 12.

c) La soppressione della disposizione che prevede la decorrenza del periodo utile alla determinazione dell'anzianità di servizio, ai fini degli aumenti periodici di anzianità, dopo il compimento del 18mo anno di età, ha effetto dal 20 marzo 1991.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, some being simple initials and others more elaborate cursive. They appear to be signatures of various individuals, possibly representing different departments or roles.

Art. 41 (ex 23) Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro

Le Parti convengono sull'opportunità di realizzare, 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 e n. 125/1991, 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

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;
- 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, promuovendo comportamenti coerenti con i principi di pari opportunità.

Resta salvo e impregiudicato quanto stabilito dall'art.9, comma 2, della legge 10.04.1991 n.125 ~~al comma 2~~: trasmissione alle RSU ed al consigliere regionale di parità del rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile, di cui al comma 1 del medesimo articolo.

Le imprese non soggette all'obbligo previsto al comma 1 del citato art. 9 della legge 10.04.1991 n.125, che occupino oltre 75 addetti predisporranno, con cadenza biennale, un rapporto sulla situazione dell'occupazione maschile e femminile da fornire alle RSU in concomitanza con le informazioni di cui al punto 1.2; Sistema di informazioni, paragrafo Livello aziendale e di gruppo.

Art. 46 (ex 28) Formazione professionale – Fondimpresa

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

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

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

L'attività dei fondi interprofessionali è volta a promuovere un sistema di formazione professionale continua per favorire l'aggiornamento del personale nell'ottica di migliorare la competitività delle imprese e le competenze dei lavoratori .

Le parti si danno pertanto reciproco impegno a promuovere piani settoriali nazionali, regionali e territoriali con risorse di Fondimpresa, secondo quanto disciplinato dal Protocollo Confindustria CGIL-CISL-UIL del 14.2.2008.

Le parti forniranno inoltre periodicamente alle OBR di Fondimpresa, nelle regioni interessate ad insediamenti del settore, linee di indirizzo per orientare, nelle aziende aderenti a Fondimpresa, piani e progetti di formazione in linea con lo sviluppo delle professioni e delle esigenze di figure professionali così come saranno desunte dalle ricerche svolte dal CPLNA.

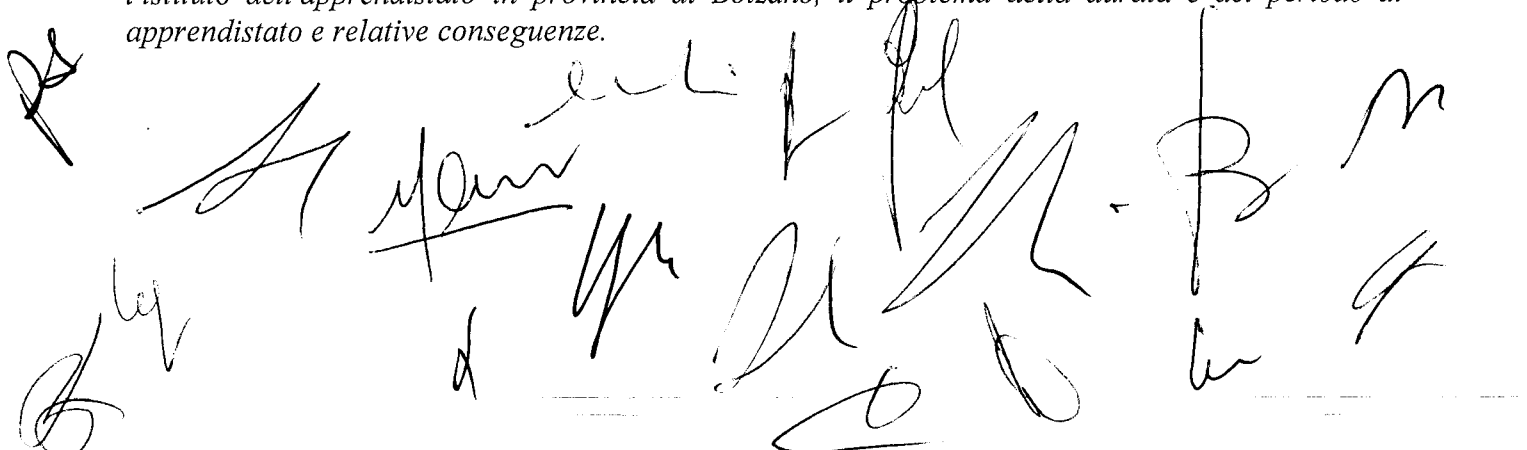
Inoltre il Comitato Paritetico Nazionale avrà il compito, previ opportuni coordinamenti, di instaurare e intrattenere rapporti con Fondimpresa per gli opportuni coordinamenti in materia di formazione continua .

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

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

Nota a verbale

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



Art. 57 (ex 39) Previdenza complementare - ARCO

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

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%.

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.



Handwritten signatures and initials in the upper section of the page, including a large stylized signature and several smaller initials.



Handwritten signatures and initials in the lower section of the page, including a large stylized signature and several smaller initials.

Art. 64 (ex 1) Periodo di prova

L'assunzione al lavoro dell'operaio avviene previo superamento di un periodo di prova - che deve risultare da atto scritto - della durata di quattro settimane, di effettiva prestazione lavorativa, per gli operai della categoria AE1 e di otto settimane di effettiva prestazione lavorativa per gli operai delle categorie AE2, AE3, AS1, AS2 e AS3.

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

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

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

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signatures and initials]

Art. 68 (ex 5) Modifica di mansioni

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

All'operaio che sia destinato a svolgere mansioni di categoria superiore, dovra' essere corrisposta la retribuzione della categoria superiore per il tempo per il quale vi resta adibito.

Trascorso un periodo continuativo di 40 giorni lavorativi nel disimpegno di mansioni superiori, avverra' senz'altro il passaggio dell'operaio, a tutti gli effetti, alla categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di un altro operaio assente con diritto alla conservazione del posto, nel qual caso il trattamento di cui al secondo comma spettera' per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

Il passaggio a categoria superiore non esclude lo svolgimento di mansioni svolte nel precedente inquadramento.

gn *AS* *Luigi*

hi

m

ph

St

h

ph

ant

ph

gn
h

ne

ph

ph

Art. 72 (ex 9) Trasferte

All'operaio in missione per esigenze di servizio, l'azienda corrisponderà, oltre alla normale retribuzione mensile:

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, corrispondenti ai normali mezzi di trasporto impiegati;
- b) il rimborso delle spese per vitto ed alloggio, nei limiti della normalità, quando la durata della missione obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese, sulla base di relativa nota documentata, salvo accordo forfettario che intervenga tra l'azienda ed il dipendente.
L'azienda, nel caso in cui non abbia già provveduto a farsi carico delle spese, anticiperà al lavoratore una somma congrua per il sostenimento delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio, salvo conguaglio con le spese effettivamente sostenute e documentate, al rientro dalla trasferta.
- c) Rimborso delle altre eventuali spese sostenute per l'espletamento della missione, sempreché siano autorizzate e comprovate;
- d) una indennità di trasferta pari al 30% della normale retribuzione giornaliera.

L'indennità di cui al punto d) non sarà dovuta nel caso in cui l'assenza dalla sede per missione non superi le 24 ore.

Quando la missione abbia una durata superiore alle 24 ore, tale indennità verrà corrisposta per tutta la durata della missione stessa.

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

L'indennità di cui alla lettera d) non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro, è omnicomprensiva di tutti gli istituti di legge e di contratto e non si cumulerà con eventuali trattamenti aziendali o individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi all'operaio la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Tenuto conto della varietà delle situazioni in atto, quanto sopra assorbirà sino a concorrenza quanto già previsto aziendali, per gli operai trasferisti, da trattamenti in essere.

Art. 79 (ex 16) Provvedimenti disciplinari

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

- a) con il rimprovero verbale;
- b) con il rimprovero scritto;
- c) con la multa fino all'importo di tre quote orarie della retribuzione base;
- d) con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di tre giorni;
- e) con il licenziamento.

Le parti convengono che nei confronti del lavoratore assente ingiustificato per un periodo superiore ai quattro giorni lavorativi consecutivi, l'azienda avvierà la procedura di contestazione a mezzo Raccomandata con ricevuta di ritorno.

In caso di mancato ricevimento e restituzione della stessa, dopo il periodo di giacenza postale, il lavoratore sarà considerato dimissionario dalla data di ritorno della suddetta raccomandata anche in assenza di dimissioni formali.

Handwritten signatures and initials, including a large signature that appears to be 'P. M.' and another 'm'.

Handwritten signature 'H'.

Handwritten signature 'P'.

Handwritten signature 'G'.

Handwritten signature 'f'.

Handwritten signature 'H'.

Handwritten signature 'C'.

Handwritten signature 'A'.

Handwritten signature 'S'.

Handwritten signature 'O'.

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

Il licenziamento dell'operaio non in prova attuato non ai sensi dell'art. 18 (licenziamento per mancanze) della presente regolamentazione per gli operai o le sue dimissioni, potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con i seguenti preavvisi:

CATEGORIE	PERIODO DI PREAVVISO
AE1	7 gg. di calendario
AE2 - AE3	14 gg. di calendario
AS1 - AS2 - AS3	21 gg. di calendario

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

Il datore di lavoro ha diritto di ritenere su quanto sia da lui dovuto all'operaio un importo corrispondente alla normale retribuzione per il periodo di preavviso da questi non dato o non compiuto.

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

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

Nota a verbale

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

Art. 92 (ex 9) Trasferte

Al lavoratore in missione per esigenze di servizio, l'azienda corrisponderà, oltre alla normale retribuzione mensile:

a) il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto impiegati;
b) il rimborso delle spese per vitto ed alloggio, nei limiti della normalità, quando la durata della missione obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese, sulla base di relativa nota documentata, salvo accordo forfettario che intervenga tra l'azienda ed il dipendente.

L'azienda, nel caso in cui non abbia già provveduto a farsi carico delle spese, anticiperà al lavoratore una somma congrua per il sostenimento delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio, salvo conguaglio con le spese effettivamente sostenute e documentate, al rientro dalla trasferta.

c) rimborso delle altre eventuali spese sostenute per l'espletamento della missione, sempreché siano autorizzate e comprovate;

d) una indennità di trasferta pari al 30% della normale retribuzione giornaliera.

L'indennità di cui al punto d) non sarà dovuta nel caso in cui ~~che~~ l'assenza dalla sede per missione non superi le 24 ore.

Quando la missione abbia una durata superiore alle 24 ore, tale indennità verrà corrisposta per tutta la durata della missione stessa.

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

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

L'indennità di cui alla lettera d) non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro, è onnicomprensiva di tutti gli istituti di legge e di contratto e non si cumulerà con eventuali trattamenti aziendali o individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi al lavoratore la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Nota a verbale

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

Art. 98 (ex 15) Provvedimenti disciplinari

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

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

La sospensione di cui alla lettera d) si puo' applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano cosi' gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere a), b) e c) (ad esempio non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo; ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto e senza giustificato motivo esegua con negligenza il lavoro affidatogli, ecc.).

Nel provvedimento di cui alla lettera e) incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro, che pur essendo di maggiore rilievo di quelle contemplate nei punti a), b), c) e d), non siano cosi' gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera f).

Nel provvedimento di cui alla lettera f) incorre il lavoratore che provochi all'azienda grave nocumento morale e materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termini di legge.

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

Le parti convengono che nei confronti del lavoratore assente ingiustificato per un periodo superiore ai quattro giorni lavorativi consecutivi, l'azienda avvera la procedura di contestazione a mezzo Raccomandata con ricevuta di ritorno.

In caso di mancato ricevimento e restituzione della stessa, dopo il periodo di giacenza postale, il lavoratore sara' considerato dimissionario dalla data di ritorno della suddetta raccomandata anche in assenza di dimissioni formali.

A collection of approximately ten handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, from simple initials to more complex, cursive names. Some appear to be initials like 'M', 'R', 'S', 'L', 'C', 'D', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z'. Others are more elaborate, possibly representing names like 'M. Rossi', 'L. Bianchi', etc. The handwriting is somewhat messy and informal.

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

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

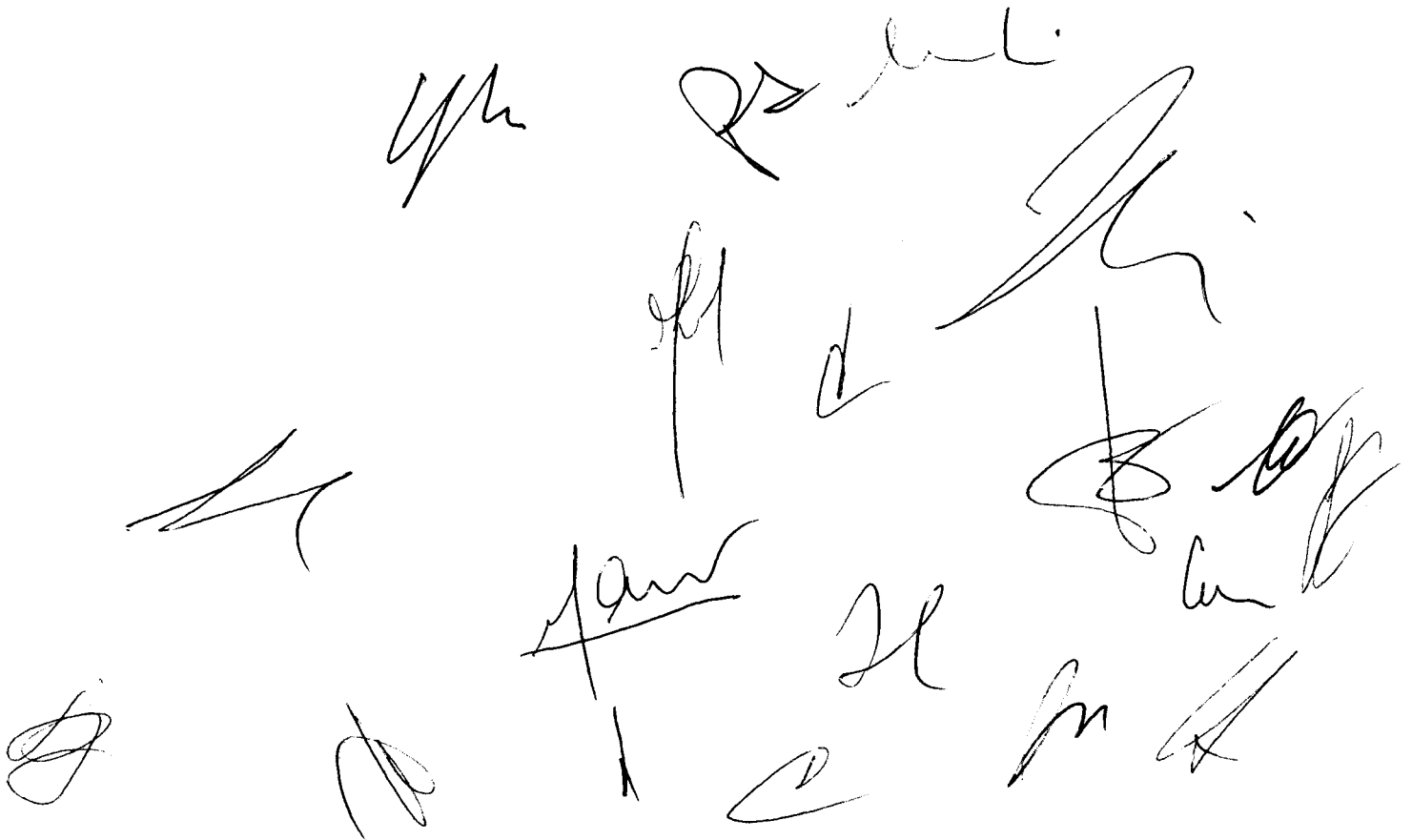
Anni di servizio	Categoria AC2	Categoria AC1
- fino a 2 anni compiuti	1 mese	1 mese
- oltre i 2 e fino a 5 anni compiuti	1 mese e 1/2	1 mese
- oltre i 5 e fino a 15 anni compiuti	2 mesi	1 mese e 1/2
- oltre i 15 anni compiuti	2 mesi e 1/2	2 mesi

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della normale retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Durante il compimento del periodo di preavviso in caso di licenziamento, l'azienda concederà al lavoratore dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dalla Direzione in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento, quanto le dimissioni, saranno normalmente comunicate per iscritto.

A collection of approximately 15 handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the page. The signatures vary in style, with some being highly stylized and others more legible. Some appear to be initials, while others are full names or surnames.

Art. 107 (ex 7) Trasferte

All'impiegato in missione per esigenze di servizio, l'azienda corrisponderà, oltre alla normale retribuzione mensile:

a) il rimborso delle spese effettive di viaggio, corrispondenti ai normali mezzi di trasporto impiegati;

b) il rimborso delle spese per vitto ed alloggio, nei limiti della normalità, quando la durata della missione obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese, sulla base di relativa nota documentata, salvo accordo forfettario che intervenga tra l'azienda ed il dipendente.

L'azienda, nel caso in cui non abbia già provveduto a farsi carico delle spese, anticiperà al lavoratore una somma congrua per il sostenimento delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio, salvo conguaglio con le spese effettivamente sostenute e documentate, al rientro dalla trasferta.

c) Rimborso delle altre eventuali spese sostenute per l'espletamento della missione, sempreché siano autorizzate e comprovate;

d) una indennità di trasferta pari al 30% della normale retribuzione giornaliera.

L'indennità di cui al punto d) non sarà dovuta nel caso in cui l'assenza dalla sede per missione non superi le 24 ore.

Quando la missione abbia una durata superiore alle 24 ore, tale indennità verrà corrisposta per tutta la durata della missione stessa.

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

L'indennità di cui alla lettera d) non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro, è omnicomprensiva di tutti gli istituti di legge e di contratto e non si cumulerà con eventuali trattamenti aziendali o individuali in atto a tale titolo, riconoscendosi all'impiegato la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Nota a verbale

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

Art. 115 (ex 15) Provvedimenti disciplinari

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

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

La sospensione di cui alla lettera d) si puo' applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate non siano cosi' gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere a), b) e c) (ad esempio non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo, ritardi l'inizio del lavoro e lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto e senza giustificato motivo; esegua con negligenza il lavoro affidatogli, ecc.).

Nel provvedimento di cui alla lettera e) incorre l'impiegato che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro, che pur essendo di maggiore rilievo di quelle contemplate nei punti a), b), c) e d), non siano cosi' gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera f).

Nel provvedimento di cui alla lettera f) incorre l'impiegato che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscano delitto a termine di legge.

Il licenziamento e' inoltre indipendente dalle eventuali responsabilita' nelle quali sia incorso l'impiegato.

Le parti convengono che nei confronti del lavoratore assente ingiustificato per un periodo superiore ai quattro giorni lavorativi consecutivi, l'azienda avvierà la procedura di contestazione a mezzo Raccomandata con ricevuta di ritorno.

In caso di mancato ricevimento e restituzione della stessa, dopo il periodo di giacenza postale, il lavoratore sarà considerato dimissionario dalla data di ritorno della suddetta raccomandata anche in assenza di dimissioni formali.

A collection of handwritten signatures and initials in black ink, scattered across the lower half of the page. Some are clearly legible, such as 'M', 'L', 'S', 'P', 'R', 'A', 'B', 'C', 'D', 'E', 'F', 'G', 'H', 'I', 'J', 'K', 'L', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z'. Others are more stylized or scribbled.

Art. 116 (ex 16) Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della categoria di appartenenza:

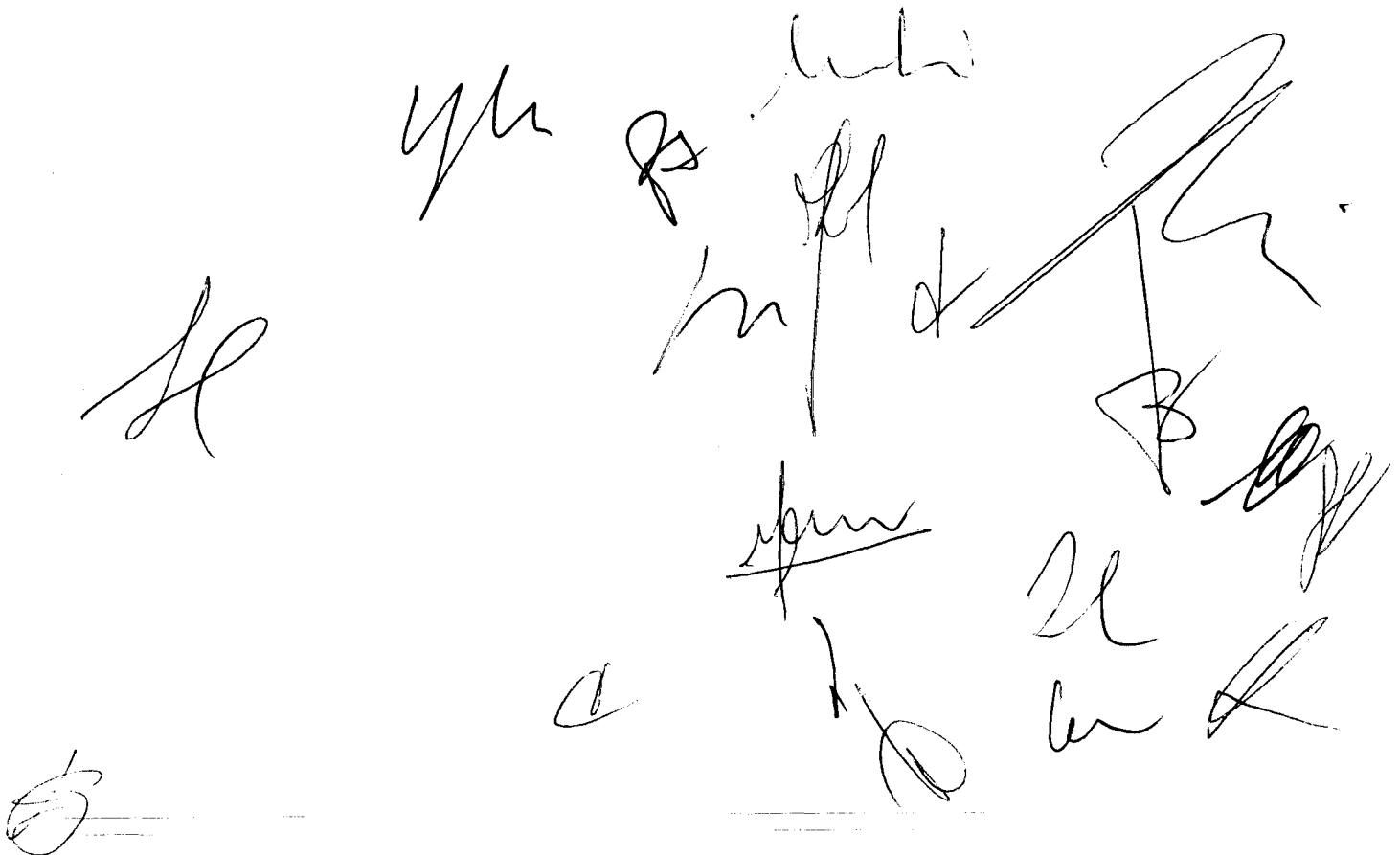
Anni di servizio	Categorie AD1 – AD2 – AD3 – AC5	Categorie AC4 – AC3 – AS4 – AS2	Categorie AE4 – AE3 – AE2
Fino a 5 anni	2 mesi	1 mese e 1/2	1 mese
oltre i 5 e fino a 10 anni	3 mesi	2 mesi	1 mese e 1/2
Oltre i 10 anni	4 mesi	2 mesi e 1/2	2 mesi

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della normale retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Durante il compimento del periodo di preavviso in caso di licenziamento l'azienda concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la distribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabilite dalla Direzione in rapporto alle esigenze dell'azienda.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.



Fermo restando quanto previsto dal D:M: 21.01.2008 in materia di "dimissioni" del lavoratore e della circolare 16/segr/0001692, nel caso in cui il lavoratore manifesti la volontà di dimettersi in modo informale o comunque non conforme alle norme sopra richiamate, e non risponda ad una richiesta formale, a riprendere la propria attività o a formalizzare le dimissioni, inviata a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento da parte dell'azienda restituita dopo il periodo di giacenza postale e comunque trascorsi almeno 30 giorni di calendario dall'invio della raccomandata r.r., le parti convengono di qualificare tale comportamento come fatto concludente dal quale debba presumersi la volontà da parte del lavoratore di dimettersi.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Large handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

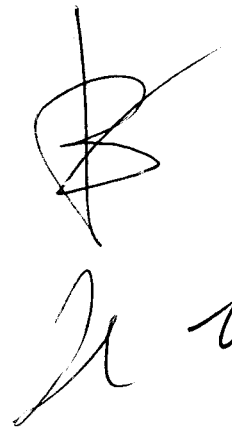
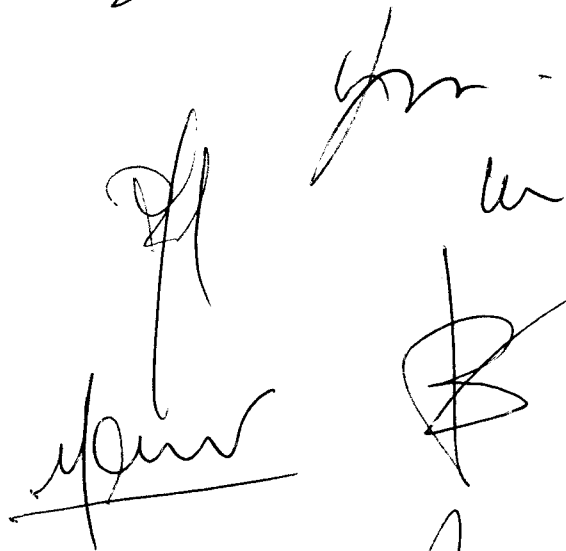
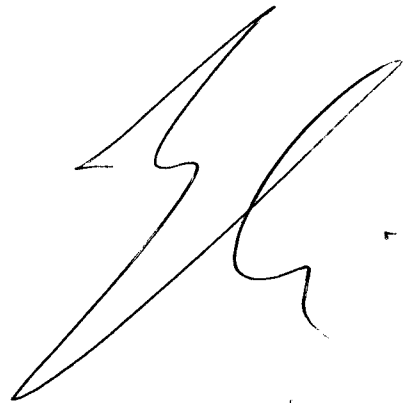
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Le parti nell' esprimere un giudizio positivo sul tema del "welfare" sanitario integrativo, convengono sull'opportunità di costituire, entro il 1.1.2009, una Commissione paritetica di 3+3 membri con l'incarico di analizzare e valutare la possibilità di introdurre nei disposti contrattuali integrazioni assistenziali al servizio sanitario pubblico.

La Commissione paritetica, entro la fine del 2009, esporrà alle parti stipulanti il presente CCNL le conclusioni e le possibili proposte identificando le forme idonee e le modalità per darne esecuzione, ivi compresi gli aspetti economici a carico delle aziende e/o lavoratori, le cui dimensioni terranno conto delle consolidate esperienze intervenute alla suddetta data, a livello nazionale. Tali proposte saranno comunque coerenti ed in sintonia con intese e/o iniziative aventi analoghe finalità, eventualmente intervenute in materia a livello confederale.



AUMENTI RETRIBUTIVI

CATEGORIA	LIVELLO RETRIBUTIVO	PARAMETRO	INCREMENTO TOTALE	1^ TRANCHE 1.06.08	2^ TRANCHE 1.1.09	3^ TRANCHE 1.9.09
AD3	12°	210	164,55	72,09	54,85	37,61
AD2	11°	205	160,63	70,37	53,54	36,72
AD1	10°	195	152,80	66,94	50,93	34,93
AC5	9°	185	144,96	63,51	48,32	33,13
AC4	8°	170	133,21	58,36	44,40	30,45
AC3 AC2 - AS4	7°	155	121,46	53,21	40,49	27,76
AS3	6°	147,5	115,58	50,63	38,53	26,42
AC1 - AS2	5°	140	109,70	48,06	36,57	25,07
AE4 - AS1	4°	134	105,00	46,00	35,00	24,00
AE3	3°	126,5	99,12	43,43	33,04	22,66
AE2	2°	119	93,25	40,85	31,08	21,31
AE1	1°	100	78,36	34,33	26,12	17,91

Una Tantum

Ai lavoratori in forza alla data del 31-05-2008 è corrisposto un importo forfettario di € 225 lordi suddivisibili in quote mensili in relazione alla durata del rapporto di lavoro nel periodo 1° gennaio-31 maggio 2008 -. La frazione di mese superiore ai 15 gg. sarà considerata , a questi effetti, come mese intero.

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

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

Il suddetto importo verrà erogato con le competenze di retribuzione del mese di settembre 2008 ovvero nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro antecedente a quest'ultima data, all'atto della liquidazione delle competenze.

Le giornate di assenza dal lavoro per gravidanza e puerperio, e quelle per malattia ed infortunio e congedo matrimoniale, con pagamento di indennità a carico dell'istituto competente e di integrazione a carico delle aziende, intervenute nel periodo 1° gennaio - 31 maggio 2008, saranno considerate utili a fini dell'importo di cui sopra.

Ai lavoratori che nel periodo 1° gennaio - 31 maggio 2008 fruiscano di trattamenti di CIG, di riduzione di orario per contratti di solidarietà e/o di altre prestazioni economiche previdenziali, l'importo dell'una tantum sarà corrisposto secondo le disposizioni vigenti in materia.

Dal mese di giugno 2008 cessa di essere corrisposta l'indennità di vacanza contrattuale.

L'importo dell'una tantum, così come definito, deve considerarsi al lordo degli importi erogati per l'indennità di vacanza contrattuale per il periodo aprile - maggio 2008.