







feneal - uil

**FILCA**  **CISL**  
FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COSTRUZIONI E AFFINI



**FILLEA CGIL**

# **CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO**

12 maggio 2010

per i lavoratori dei settori  
**LEGNO, SUGHERO, MOBILE, ARREDAMENTO  
E BOSCHIVI FORESTALI**

**FeNEAL UIL**

00198 Roma - Via Alessandria, 171  
Tel. +39 06 8547393 - Fax +39 06 8547423  
fenealuil@fenealuil.it - www.fenealuil.it

**FILCA CISL**

00184 Roma - Via del Viminale, 43  
Tel. +39 06 4870634 - Fax +39 06 4870647  
federazione.filca@cisl.it - www.filca.cisl.it

**FILLEA CGIL**

00161 Roma - Via G. Morgagni, 27  
Tel. +39 06 441141 - Fax +39 06 44235849  
filleanazionale@filleacgil.it - www.filleacgil.it



## INDICE

Data di stipulazione .....	Pag. 11
----------------------------	---------

### PARTE I Rapporti e diritti sindacali

Art. 1.	Sistema di relazioni industriali .....	Pag. 19
Art. 2.	Sistema contrattuale .....	» 26
Art. 3.	Rappresentanze .....	» 28
Art. 4.	Permessi per cariche sindacali ed aspettativa .....	» 32
Art. 5.	Versamento dei contributi sindacali .....	» 33
Art. 6.	Quota di servizio sindacale FenealFilcaFillea ( <i>eliminato</i> )..	» 33
Art. 7.	Affissioni .....	» 34
Art. 8.	Prevenzione - sicurezza - ambiente di lavoro .....	» 34
Art. 9.	Patronati .....	» 43
Art. 10.	Relazioni aziendali e conflittuali .....	» 44

### PARTE II Regolamentazione comune per operai intermedi impiegati

Art. 11.	(ex 1) - Assunzione .....	» 45
Art. 12.	(ex 2) - Consegna dei documenti alla cessazione del rapporto .....	» 46
Art. 13.	(ex 3) - Donne e minori .....	» 46
Art. 14.	(ex 4) - Visita medica .....	» 46
Art. 15.	(ex 5) - Classificazione .....	» 46
Art. 16.	Vecchio sistema di inquadramento .....	» 55

Art. 17.	(ex 6) - Cumulo di mansioni .....	Pag. 63
Art. 18.	(ex 7) - Orario di lavoro .....	» 63
Art. 19.	(ex 7 bis) - Orario normale di lavoro in regime di flessibilità .....	» 64
Art. 20.	(ex 7 ter) - Riduzione dell'orario di lavoro .....	» 65
Art. 21.	(ex 7 quater) - Festività abolite .....	» 66
Art. 22.	(ex 8) - Lavori discontinui o di semplice attesa o custodia .....	» 66
Art. 23.	(ex 9) - Festività nazionali e giorni festivi .....	» 68
Art. 24.	(ex 10) - Riposo settimanale .....	» 68
Art. 25.	(ex 11) - Banca ore .....	» 69
Art. 26.	(ex 12) - Lavoro a turni .....	» 69
Art. 27.	(ex 13) - Lavoro straordinario, notturno e festivo .....	» 71
Art. 28.	(ex 13 bis) - Riduzione orario di lavoro .....	» 72
Art. 29.	(ex 14) - Lavoro a tempo parziale .....	» 73
Art. 30.	(ex 15) - Contratto di lavoro a tempo determinato e contratto di somministrazione .....	» 75
Art. 31.	Contratto di inserimento .....	» 77
Art. 32.	(ex 16) - Ferie .....	» 80
Art. 33.	Congedi .....	» 81
Art. 34.	Tutela della dignità personale dei lavoratori .....	» 85
Art. 35.	(ex 17) - Minimi retributivi .....	» 85
Art. 36.	(ex 18) - Tredicesima mensilità .....	» 85
Art. 37.	(ex 19) - Corresponsione della retribuzione .....	» 86
Art. 38.	(ex 20) - Reclami sulla retribuzione .....	» 86
Art. 39.	(ex 21) - Premio di risultato .....	» 87
Art. 40.	(ex 22) - Aumenti periodici di anzianità .....	» 89
Art. 41.	(ex 23) - Azioni positive per la realizzazione della parità uomo donna nel lavoro .....	» 91
Art. 42.	(ex 24) - Congedo matrimoniale .....	» 92
Art. 43.	(ex 25) - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio .....	» 92
Art. 44.	(ex 26) - Mense aziendali .....	» 93
Art. 45.	(ex 27) - Diritto allo studio - Lavoratori studenti .....	» 93
Art. 46.	(ex 28) - Formazione professionale - Fondimpresa .....	» 94
Art. 47.	(ex 29) - Assenze .....	» 95
Art. 48.	(ex 30) - Assenze per malattia ed infortunio non sul lavoro .....	» 95
Art. 49.	(ex 31) - Malattia insorta durante il periodo di ferie .....	» 96
Art. 50.	(ex 32) - Permessi di entrata ed uscita .....	» 96
Art. 51.	(ex 33) - Trattenute per risarcimento danni .....	» 96

Art. 52.	(ex 34) - Consegna e conservazione degli utensili e del materiale .....	Pag. 96
Art. 53.	(ex 35) - Reclami e controversie .....	» 97
Art. 54.	(ex 36) - Trattamento di fine rapporto .....	» 97
Art. 55.	(ex 37) - Tutela alle categorie dello svantaggio sociale e lavoratori immigrati .....	» 98
Art. 56.	(ex 38) - Tutela tossicodipendenti e loro familiari .....	» 98
Art. 57.	(ex 39) - Previdenza complementare - ARCO .....	» 99
Art.57bis.	Assistenza sanitaria integrativa .....	» 99
Art. 58.	(ex 40) - Qualifiche escluse dalla quota di riserva di cui all'art. 25, comma 2, Legge 23 luglio 1991, n. 223 .....	» 100
Art. 59.	(ex 41) - Cessione, trasformazione e trasferimento di azienda .....	» 101
Art. 60.	(ex 42) - Inscindibilità delle disposizioni del contratto e condizioni di miglior favore .....	» 101
Art. 61.	(ex 43) - Norme complementari e precedenti contratti .....	» 101
Art. 62.	(ex 44) - Disposizioni finali .....	» 101
Art. 63.	(ex 45) - Decorrenza e durata .....	» 102

### PARTE III

#### Regolamentazione per gli operai

Art. 64.	(ex 1) - Periodo prova .....	» 103
Art. 65.	(ex 2) - Modalità di corresponsione della retribuzione .....	» 103
Art. 66.	(ex 3) - Recuperi .....	» 104
Art. 67.	(ex 4) - Sospensioni di breve durata ed interruzioni di lavoro .....	» 104
Art. 68.	(ex 5) - Modifica di mansioni .....	» 104
Art. 69.	(ex 6) - Lavoro a cottimo .....	» 105
Art. 70.	(ex 7) - Regolamento del lavoro a domicilio .....	» 107
Art. 71.	(ex 8) - Trasferimenti .....	» 109
Art. 72.	(ex 9) - Trasferte .....	» 110
Art. 73.	(ex 10) - Lavori nocivi e pericolosi .....	» 111
Art. 74.	(ex 11) - Chiamata, richiamo alle armi e servizio civile .....	» 111
Art. 75.	(ex 12) - Trattamento in caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale .....	» 112
Art. 76.	(ex 13) - Trattamento in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro .....	» 113

Art. 77.	(ex 14) - Disciplina aziendale .....	Pag. 116
Art. 78.	(ex 15) - Divieti .....	» 116
Art. 79.	(ex 16) - Provvedimenti disciplinari .....	» 117
Art. 80.	(ex 17) - Multe e sospensioni .....	» 117
Art. 81.	(ex 18) - Licenziamento per mancanze .....	» 118
Art. 82.	(ex 19) - Preavviso di licenziamento e di dimissioni .....	» 119
Art. 83.	(ex 20) - Trattamento di fine rapporto .....	» 120

#### **PARTE IV**

##### **Regolamentazione per gli intermedi**

Art. 84.	(ex 1) - Periodo di prova .....	» 121
Art. 85.	(ex 2) - Passaggio dalla qualifica di operaio a quella di intermedio .....	» 121
Art. 86.	(ex 3) - Modifica di mansioni .....	» 122
Art. 87.	(ex 4) - Sospensione di lavoro .....	» 122
Art. 88.	(ex 5) - Trattamento in caso di sospensione e riduzione dell'orario .....	» 122
Art. 89.	(ex 6) - Recuperi .....	» 123
Art. 90.	(ex 7) - Lavori nocivi e pericolosi .....	» 123
Art. 91.	(ex 8) - Trasferimenti .....	» 123
Art. 92.	(ex 9) - Traslascio .....	» 124
Art. 93.	(ex 10) - Servizio militare .....	» 125
Art. 94.	(ex 11) - Trattamento in caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale .....	» 125
Art. 95.	(ex 12) - Trattamento in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro .....	» 125
Art. 96.	(ex 13) - Elementi e computo della retribuzione .....	» 126
Art. 97.	(ex 14) - Doveri del lavoratore .....	» 127
Art. 98.	(ex 15) - Provvedimenti disciplinari .....	» 128
Art. 99.	(ex 16) - Preavviso di licenziamento e di dimissioni .....	» 128
Art. 100.	(ex 17) - Trattamento fine rapporto .....	» 129

#### **PARTE V**

##### **Regolamentazione per gli impiegati**

Art. 101.	(ex 1) - Periodo di prova .....	» 131
Art. 102.	(ex 2) - Modifica di mansioni .....	» 132

Art. 103. (ex 3) - Passaggio dalla qualifica di operaio e di intermedio a quella di impiegato .....	Pag. 132
Art. 104. (ex 4) - Sospensioni di lavoro .....	» 132
Art. 105. (ex 5) - Trattamento in caso di sospensione e riduzione dell'orario di lavoro .....	» 132
Art. 106. (ex 6) - Trasferimenti .....	» 133
Art. 107. (ex 7) - Trasferte .....	» 133
Art. 108. (ex 8) - Alloggio .....	» 134
Art. 109. (ex 9) - Servizio militare .....	» 134
Art. 110. (ex 10) - Trattamento in caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale .....	» 135
Art. 111. (ex 11) - Trattamento in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro .....	» 135
Art. 112. (ex 12) - Elementi e computo della retribuzione .....	» 136
Art. 113. (ex 13) - Indennità maneggio di denaro - Cauzione .....	» 137
Art. 114. (ex 14) - Doveri dell'impiegato .....	» 137
Art. 115. (ex 15) - Provvedimenti disciplinari .....	» 138
Art. 116. (ex 16) - Preavviso di licenziamento e di dimissioni .....	» 139
Art. 117. (ex 17) - Trattamento di fine rapporto .....	» 140
Art. 118. (ex 18) - Norme generali e speciali .....	» 140

## PARTE VI

### Regolamentazione dell'apprendistato

Art. 119. (ex 1) - Norme generali .....	» 141
Art. 120. (ex 2) - Periodo di prova .....	» 141
Art. 121. (ex 3) - Durata dell'apprendistato .....	» 141
Art. 122. (ex 4) - Retribuzione .....	» 142
Art. 123. (ex 5) - Tredicesima mensilità .....	» 143
Art. 124. (ex 6) - Ferie .....	» 143
Art. 125. (ex 7) - Orario di lavoro .....	» 143
Art. 126. (ex 8) - Attività formativa .....	» 143
Art. 127. (ex 9) - Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro .....	» 144
Art. 128. (ex 10) - Trattamento in caso di infortunio e malattia professionale .....	» 145
Art. 129. (ex 11) - Assenze .....	» 145

## **PARTE VII**

Regolamentazione dell'apprendistato professionalizzante .....	Pag. 147
---	----------

## **PARTE VIII**

### **Regolamentazione contrattuale per gli addetti alle industrie boschive e forestali**

Art. 1. Rappresentanze Sindacale Unitarie .....	» 163
Art. 2. Classificazione .....	» 163
Art. 3. Lavoro a cottimo .....	» 165
Art. 4. Norme specifiche per gli operai assunti con contratto a tempo determinato .....	» 166

## **PARTE IX**

Minimi tabellari .....	» 169
Allegato A (Art. 39. 1 premesse metodologiche) .....	» 171
Statuto dei lavoratori .....	» 175
Accordo quadro per la Costituzione delle R.S.U. Impianti fissi .....	» 191
Quadro riepilogativo sulla composizione delle R.S.U. - FeNEAL UIL - FILCA CISL - FILLEA CGIL .....	» 202

---

## **DATA DI STIPULAZIONE E COSTITUZIONE DELLE PARTI**

*Addì, 12 maggio 2010*

tra la **Federazione Italiana delle Industrie del Legno, del Sughero, del Mobile e dell'Arredamento (Federlegno-Arredo)**, rappresentata dal Presidente della Commissione Rapporti Sindacali Sig. Mauro Manassero, per espressa delega del Presidente Dr. Roberto Snaidero, assistiti dal Dr. Roberto De Martin Direttore Generale, dal Sig. Giacomo Ghirlandetti Dirigente Relazioni Industriali e da una delegazione composta da i sigg.: Baiardi Giuseppe, Basile Francesco, Bratta Tullio, Castiglioni Leonardo, Da Ros Adriano, Del Col Giuseppe, Dell'Acqua Franco, Frighetto Carlo, Galimberti Gianni, Garbato Ferruccio, Grimaldi Maria, Levrini Mario, Pedrotti Dell'Acqua Luca, Piolanti Gianfranco, Polese Paolo, Pozzobon Enzo, Reggi Giorgio, Ricada Luca, Santambrogio Silvio, Santoro Raffaella, Spinell Franz Josef, Stragliotto Giorgio, Tanoni Daniele, Troian Julian, Urban Sergio, Vai Pierpaolo, Varino Alessandro, Veggetti Vittorio, Vitale Umberto, Zigoni Antonio.

con l'assistenza della *Confederazione Generale dell'Industria Italiana*  
e:

**- Federazione Nazionale Lavoratori Edili Affini e del Legno – FeNEAL aderente alla UIL**, rappresentata dal Segretario Generale Antonio Correale e dai COMPONENTI LA SEGRETERIA NAZIONALE: Fabrizio Pascucci, Donato Sebastiano Bernardo Ciddio, Angelo Catalano, Antonio Correale, Armando Dagna, Francesco Gullo, Massimo Trinci; e la DELEGAZIONE TRATTANTE: William Antognioni, Celso Bortolotto, Ernesto Brigida, Valeriano Delicio, Andrea Di Giacomo, Giuseppe Manta, Cosimo Paolicelli; DAI COMPONENTI LA DIREZIONE NAZIONALE: Francesco Balato, Salvatore Bevilacqua, Luigi Ciancio, Emilio Correale, Ernesto D'Anna, Maurizio D'Aurelio, Francesco De Martino, Paolo

---

Ferrari, Luciano Fioretti, Marco Foddai, Mauro Franzolini, Leonardo Frascarelli, Riccardo Galasso, Angelo Gallo, Alberto Ghedin, Ladislao Linari, Ferdinando Lioi, Duilio Magno, Francesco Marabottini, Bruno Marte, Raffaele Merigo, Anna Pallotta, Domenico Palma, Giovanni Panza, Vito Panzarella, Saverio Ranieri, Franco Righetti, Learco Sacchetti, Francesco Sannino, Patrizia Spinelli, Enrico Staffieri; COMPONENTI COMITATO CENTRALE: Ivan Altomare, Giovanni Angileri, Mario Arzu, Maurizio Ballisteri, Roberto Botto, Adriano Brinis, Bruno Bruni, Agostino Calcagno, Omero Cazzaro, Ferdinando Ceschia, Marco Tullio Cicerone, Roberto Colangelo, Giovanni Cordasco, Franco De Feo, Antonio Del Verme, Tommaso Di Marco, Arturo Esposito, Francesco Faretta, Roberto Ferrari, Ferruccio Ferrauto, Pasqualino Festa, Francesco Forlenza, Fabrizio Franceschilli, Valerio Franceschini, Francesco Fulignani, Ersilia Galiero, Monica Gaspari, Giuseppe Gatto, Sara Giordanino, Perluigi Guerrini, Andrea Lanzetta, Giovanni Librando, Giuseppe Mancin, Cosimo Mangiardi, Bruno Marcelli, Luciano Marziali, Antonio Massafra, Francesco Maviglia, Gianluigi Maggiolaro, Giuseppe Meglio, Severino Minischetti, Raffaele Montaperto, Marco Morisi, Pompeo Naldi, Giovanni Olla, Maria Carmelo Orlando, Walter Paciocco, Francesco Palese, Domenico Paoli, Francesco Pappolla, Francesco Pastore, Luca Petricca, Antonio Provenzano, Carlo Rivetti, Raffaele Rizzacasa, Paolo Rossi, Federico Rosato, Faustino Savoldi, Giuseppe Siniscalchi, Bruno Solmi, Roberto Soressi, Mario Spaziani, G. Claudio Succi, Fabrizio Tassara, Vittorio Vattini, Massimiliano Villani, Salvatore Zermo.

**- La Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni ed Affini (FILCA) aderente alla Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori CISL**, rappresentata dal Segretario Generale Domenico Pesenti e dai Segretari Nazionali: Paolo Acciai, Riccardo Gentile, Enzo Pelle, Franco Turri, e dai componenti l'Esecutivo Nazionale: Silvio Baita, Massimo Bani, Santino Barbera, Luciano Belmonte, Stefano Bianchi, Paolo Bizzotto, Antonino Botta, Rina Capponi, Michele Cappucci, Antonio Castaldo, Osvaldo Cecconi, Tommaso Contaldo, Renzo Corveddu, Viviano Cosolo, Andrea Cuccello, Giovanni D'Ambrosio, Ferdinando De Blasio, Fabrizio De Gattis, Ottavio De Luca, Ciro Donnarumma, Piero Donnola, Salvatore Federico, Crescenzo Gallo, Massimo Giacchetti, Lucio Girinelli, Michele La Torre, Giovanni Letizia, Stefano Macale, Giovanni Marongiu, Gabriele Mazzoleni, Cesare Pannozzi, Gavino Pisanu, Stefano Pisetta, Georg M.Plaickner, Gianfranco Reale, Salvatore Scelfo, Battista Villa, Renzo Zavattari e dai componenti della Consulta Nazionale Legno: Manuela Albonetti, Gianni Barchetta, Cristina Breda, Stefano Brunetta, Armando Busnelli, Cristina Carrera, Sauro Cazzoli, Omar Cerna, Alessia Cisorio, Lorenzo D'Amico, Egidio De Marco, Giancarlo De Sanctis, Annarita P. De Serio, Dorina Dei Negri, Samanta Dell'Amore, Giulia Elmi, Salvatore Fiorillo, Cristiana Formizze, Alberto Franzo, Sandra Garbin, Giovanni Giovannelli, Umberto

---

Giudici, Fabio Graziotto, Enrico Guaragna, G. Battista Imperio, Valeria Lazzer, Patrizia Lorenzon, Rosa A. Lovecchio, Maria G. Luiso, Mennato Magnolia, Rosa Mercurio, Celestino Merluzzo, Patrizia Miliani, Bruno Minutti, Giuseppina Mura, Alfredo Napoli, Francesco Orrù, Gianni M. Passiatore, Alfio Pennisi, Sara Piazza, Sonia Quattrida, Sebastiano Rossitto, Agostino Scacchia, Maria Tataranni, Rusmira Terzic, Rossana Timaco, Vanis Treossi, Giovanni Truden, Daiana Venudo.

**- La Federazione Italiana Lavoratori Legno Edilizia Industrie Affini ed estrattive - FILLEA Costruzioni e Legno – aderente alla CGIL**, rappresentata dal Segretario Generale Walter Schiavella: *dai Segretari Nazionali*: Mauro Livi, Vincenzo Campo, Mauro Macchiesi, Piero Leonesio, El Akkioui Moulay, Livia Potolocchio; *dai responsabili del settore*: Mauro Livi, Rolando Feltrin, *dai componenti il Comitato Direttivo Nazionale*: Alberti Francesca, Aloumon Dovi, Amanti Paride, Amicucci Silvio, Andriulli Michele, Aquila Paolo, Aresu Francesco, Austini Marco, Baccarini Daniele, Baldini Gabriella, Baldo Romano, Barattini Stefania, Bartoli Giulia, Bartolini Luca, Behri Ermira, Bellinvia Domenico, Beltrami Rossano, Ben Bouzid Hassan, Ben Dhau Rafik, Benati Marco, Bertelli Andrea, Bianchi Mauro, Bisci Tommaso, Boido Cristiana, Boni Dario, Bortolini Renzo, Bossoni Valter, Boubacar Niang, Brunetti Lillina, Buccarella Settima, Burgarello Pietro, Caffini Fulvio, Calabrone Umberto, Calzaferri Gabriele, Canale Roberto, Cantatore Giuseppe, Carducci Angelo, Cariddi Vincenzo, Carletti Marco, Carminelli Giuseppe, Cartone Pablo, Cavallini Manola, Cellini Roberto, Cenicola Mara, Cherubini Valter, Chiantia Silvano, Chiari Angelo, Chiesura Giacomo, Chiusolo Assunta, Clisu Vasile, Cogliandro Massimo, Colella Alessio, Colomba Francesco, Cordeddu Enrico, Cosco Antonino, Dario Giuseppe, De Alessandri Franco, De Luca Francesco, De Santis Giuseppe, Di Girolamo Marco, Di Vece Michele, Dottor Leonardo Loris, El Akkioui Moulay, Facci Stefano, Faggioni Sella Manuela, Fagone Sara, Fajardo Beltram Jose Francisco, Famiglietti Antonio, Fantini A. Lorena, Farci Carmelo, Farinelli Andrea, Ferrari Susi, Fiorucci Gianni, Florimonte Costanza, Fouquet Egidio, Fratus Luciana, Frulio Salvatore, Fusini Alessandro, Gamper Irmgard, Gatta Primo, Gattini Elisabetta, Geber Shawky, Ghidini Fabrizio, Ghidoni Laura, Ghiraldi Simona, Giudice Ignazio, Grande Sonia, Guerrini Massimo, Guido Giuseppe, Hasani Arben, Iacovino Vincenzo, Innocenzi Rita, Islamai Agim, Jarczak Magdalena, Lamusta Luigi, Landolfi Mercedes, Ledda Antonio, Lefter Daniel, Longo Claudio, Lorandi Ada, Lucchini Marco, Luvarà Andrea, Maccarrone Emilio, Malacrida Gerolamo, Maraoui Abdelmajad, Marcantonini Marco, Marcias Felice, Marsiletti Federica, Martucci Mario, Massaro Giovanni, Massetti Cinzia, Matteredana Gabriele, Manichini Gianluca, Mesisca Antonio, Minarelli Valentino, Mischianti Barbara, Morello Serena, Muscau Giovanni Rosa, Nappo Ciro, Ndoja Alexander, Nicastrì Giovanni, Nika

---

Agim, Ninci Marco, Nossa Flavio, Oriti Biagio, Orlandi Patrizia, Ortiz Luis Manuel, Ortolan Ornella, Osmani Abedin, Pagliantini Antonella, Palushaj Sokol, Paolini Paolo, Papisidero Spasimina, Parrichini Stefano, Pasqualicchio Vitantonio, Paterno Annamaria, Pellizzato Grazia, Penna Silvano, Petrocchi Domenico, Pezzetta Villiam, Pibiri Giovanni, Picchi Silvia, Piron Enrico, Pozzi Erika, Presta Libero, Presciantelli Angela, Quadrelli Leonardo, Ravera Roberto, Renzenigo Giuliano, Ridulfo Mario, Rocchi Gabriele, Romeri Mauro, Romito Marino, Rossi Giovanni, Sainato Manuela, Samarini Enrico, Sannino Giovanni, Serri Sauro, Sgorba Gianluigi, Sibibe Mohammed, Siracusa Salvatore, Sisto Pasquale, Stroppiana Pasquale, Taddei Daniel, Tarantino Francesco, Tolomelli Nadia, Turchetti Luca, Velaj Edmond, Velotti Irene, Venturini Roberto, Vertenzi Fausto, Vespasiano Lamberto, Villani Flavia, Vinci Vito, Visani Morena, Zabbeni Maurizio, Zaghi Martina, Zambuto Assunta, Zaniboni Rudi, Zaroni Anna, Ziani Abdelghani, Zucchini Leonardo e *dalla Delegazione Trattante*: Andreotti Renzo, Andrisani Francesco, Arena Vincenzo, Belligoli Graziella, Cardone Vincenzo, Caredda Franco, Cavagna Claudio, Cossale Luciano, Deidda Salvatore, Di Francesco Claudio, Di Fonzo Giovanna, Fraccalvieri Saverio, Garibotto Paolo, Giuseppe Valentino, Lamusta Luigi, Lombardo Giovanni, Mazzone Erasmo, Nulli Novello, Olimpio Salvatore, Paolucci Augusto, Raggiotto Gianfranco, Randò Simone, Rossigni Roberto, Rutilensi Barbara, Sainato Manuela, Sali Marco, Stranieri Salvatore, Surriento Pasquale, Tegner Paola, Tomasino Patrizia, Toniolo Antonio, Varnaccia Gianni, Verrocchi Emanuele.

### *Dichiarazioni congiunte delle parti*

1. Il presente Contratto attua un'articolazione per settori e fissa l'ambito di contrattazione di secondo livello, consentendo una maggiore aderenza della disciplina contrattuale a talune caratteristiche settoriali e di aziende. Esse, nel realizzare maggiori benefici per i lavoratori, riconosce le esigenze per le imprese di poter programmare la propria attività produttiva sulla base di elementi predeterminati per la durata del presente contratto e degli integrativi stipulati in attuazione delle sue norme.
2. Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle Parti di rispettare e far rispettare ai propri iscritti per il periodo di loro validità il Contratto generale, le norme integrative di settore e quelle aziendali da esso previste. A tal fine le Associazioni Industriali sono impegnate ad adoperarsi per l'osservanza delle condizioni pattuite da parte delle aziende associate mentre le Organizzazioni dei lavoratori si impegnano a non promuovere e ad intervenire perché siano evitate azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di accordo ai vari livelli. Tutto ciò premesso e nel quadro di quanto sopra convenuto, si è stipulato il

presente Contratto collettivo nazionale di lavoro da valere per gli addetti alle aziende esercenti le attività di produzione indicate nella sfera di applicazione.

*Sfera di applicazione*

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

Segherie facenti parte delle aziende di seconda lavorazione, che producono materiale segato per i consumi diretti delle aziende stesse - segherie che acquistano tronchi già abbattuti e allestiti e producono materiale segato per la vendita a terzi utilizzando i tronchi così acquistati - segherie che, come tali, non esercitano un'attività complementare delle lavorazioni boschive di una stessa azienda - taglio e la piallatura del legno - fabbricazione di rivestimenti per pavimenti in legno non assemblato - fabbricazione di lana di legno, farina di legno, lastrine, particelle - essiccazione del legno - impregnazione o il trattamento chimico del legno con materiali adatti alla sua conservazione - trattamento, il deposito, la stagionatura, l'immagazzinaggio e conservazione del legno - tornerie del legno - tranciati e giuntura tranciati - fabbricazione di fogli da impiallacciatura, fabbricazione di compensati - pannelli stratificati (ad anima listellata), pannelli di fibre, di particelle, di truciolati, di lana, di legno ed altri pannelli, multistrati, listellari, tamburati - nobilitazione pannelli truciolari, compensati, tamburati, medium density e affini - produzione di agglomerati di fibre legnose con leganti vari per l'edilizia o altro, masonite, laminati, legni ricostruiti e conglomerati - allestimenti fiere, stands e decorazioni, cartellonistica - cartelli stradali e allestimenti in genere - cambrioni - carpenteria - fabbricazione elementi di carpenteria in legno e falegnameria per l'edilizia - cantieri e carpenteria navale - fabbricazione di prodotti in legno destinati principalmente all'edilizia: di travi, travicelli, puntoni e pezzi analoghi, di scale e ringhiere, di liste e modanature in legno, asticelle, aste da cornici ecc., porte, finestre, imposte e loro telai, infissi in legno, avvolgibili, pvc, basculanti, zanzariere - placcati - pavimenti in legno e relativa posa in opera - fabbricazione di travi e strutture lamellari - fabbricazioni di edifici prefabbricati o loro elementi in legno - fabbricazione di imballaggi, di pallets, di contenitori, di cesti in legno - paniforti - fabbricazione di casse, cassette, gabbie, cilindri e imballaggi simili in legno - fabbricazione di palette, palette a cassa e altri piani di caricamento in legno - fabbricazione di botti, tini, mastelli e altri prodotti e parti in legno per lavori da bottaio, fusti dogati - fabbricazione di tamburi in legno per cavi - levigatura di antine e altri elementi per mobili - verniciatura, laccatura, doratura ed altre lavorazioni finali del legno e/o del Mobile - impiallaccature e lavorazioni legno - lavorazione accessori per mobili - scope - assemblaggio mobili - fabbricazione di montature di utensili, manici e montature di scope e spazzole, di forme in legno di scarpe e stivali, di attaccapanni in qualsiasi materiale, di utensili in legno domesti-

ci e da cucina, appendiabiti e portacappelli, di statuette ed altri ornamenti in legno, legno intarsiato e incrostato, di astucci e cofanetti in legno per gioielli, coltellerie ed altri articoli analoghi, di tubetti, spole, rocche e rocchetti per filatura, tessitura e per filati cucirini, di legno tornito, di casse funerarie e cofani funebri, di modelli per fonderie e per navi, di parti in legno per armi da fuoco, di scultura, traforo, intarsio del legno per decorazioni, di manufatti in legno in genere compreso il "fai da te", di cornici, decorazioni artistiche e floreali, restauri e dorature cornici, di decorazioni per l'arredamento, di altri articoli in legno - manici da frusta - arredobagno - articoli igienico-sanitari - lavorazione del sughero naturale, sughero per plance, sugheraccio, sugherone, la fabbricazione di articoli in sughero, di manufatti, agglomerati e granulati e di isolanti in sughero, fabbricazione di turaccioli comuni o da spumanti - la produzione di articoli di paglia e di materiale da intreccio: la fabbricazione di trecce e manufatti simili in materiali da intreccio, stuoie, stuoie grossolane, graticci ecc..., la fabbricazione di articoli da panierai e da stuoiaio, rivestimenti di fiaschi e damigiane, rivestimenti in legno - fabbricazione di forme per calzature, ceppi per zoccoli e fondi per calzature in qualsiasi materiale - tacchi - ghiacciaie - fabbricazione di carri e carrozze - la produzione di mobili ed articoli vari di arredamento in giunco, vimini, rattan e di altro materiale - fabbricazione di sediamo comune e curvato - fabbricazione di sedili per aereomobili, autoveicoli, navi e treni, di qualsiasi materiale - la fabbricazione di sedie e tavoli di qualsiasi materiale - la fabbricazione di cassetti per mobili, di curvati in legno, di cassettiere - la fabbricazione di poltrone e divani di qualsiasi materiale - l'attività dei laboratori di tappezzeria e fabbricazione di imbottiti per l'arredamento - la fabbricazione e restauro di mobili in stile e d'epoca - fabbricazione di mobili per uffici e negozi in qualsiasi materiale per qualunque uso diverso da quello di civile abitazione (scuole, navi, ristoranti), comprese le loro parti e/o componenti - fabbricazione di altri mobili - mobili di qualsiasi materiale per la casa ed il giardino - mobili tappezzati - tappezzerie - traverse ferroviarie - fabbricazione di rete e supporti per materassi - la fabbricazione di materassi a molle, imbottiti o guarniti internamente, di materiali di rinforzo, di materassi in gomma cellulare o di plastica non ricoperti - fabbricazione di pianoforti - fabbricazione di strumenti a corde, liuterie - articoli sportivi - fabbricazione di tutte le attrezzature per il tennis da tavolo - fabbricazione di tavoli da biliardo e attrezzi da bowling - fabbricazione di aste dorate e comuni, bastoni - fabbricazione di sdraio, sedie sdraio, lettini sdraio - la fabbricazione di giostre e altalene - fabbricazione di fiammiferi e stuzzicadenti - fabbricazione di fiori, foglie e frutti artificiali - fiori secchi - fabbricazione di pipe e abbozzi di pipe - fabbricazione di pettini (anche ornamentali) - fabbricazione di tutti gli articoli per fumatori - riproduzione di armi antiche prevalentemente in legno - produzione di articoli religiosi e da ricordo - produzione di apparecchi di illuminazione, di articoli casalinghi - produzione di articoli da disegno e didattici - produzione di arredamenti vari, di

oggetti e complementi d'arredamento, compresi quelli in metallo, in resine sintetiche e materie plastiche, come poliuretani, metacrilati, a.b.s., p.v.c., poliestere rinforzato, polipropilene, ecc....

*Sfera di applicazione - Industrie boschive e forestali*

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

- Industrie esercenti l'abbattimento e l'utilizzazione dei boschi e delle piante sparse per la produzione di legname tondo, asciato o segato (antenne, pali puntelli, tondelli, travi, doghe, traverse, ecc.), di legna da ardere, di carbone vegetale, di abbozzi per pipe di erica arborea, di sughero (sughero in plance, sugheraccio, sugherone).

Segherie che, per la loro organizzazione tecnica, costituiscono nel ciclo completo della produzione aziendale, un complemento delle lavorazioni forestali indicate al precedente capoverso.



## **PARTE I**

### **RAPPORTI E DIRITTI SINDACALI**

#### **Art. 1 Sistema di relazioni industriali**

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

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

#### **Osservatorio Bilaterale Legno (OBL) ex CPNLA**

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.

#### **CPNLA - COMITATO PARITETICO NAZIONALE LEGNO E ARREDAMENTO**

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.

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*

- 1) 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, 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, 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

- che di processo e di prodotto.
- 3) Normative di indirizzo industriale
    - L'evoluzione della legislazione locale concernente la forestazione, la ricerca e l'attività produttiva e commerciale dei settori;
    - l'utilizzazione degli incentivi di legge per l'innovazione industriale.
  - 4) Formazione professionale
    - Le problematiche della formazione professionale, anche per realizzare un raccordo tra esigenze delle industrie e del mondo del lavoro con le infrastrutture esistenti, che abbia anche riguardo ai problemi della scuola e della formazione professionale dei giovani.
    - Qualificazione e riqualificazione professionale dei lavoratori anche in applicazione delle norme in vigore
    - Incentivazione e orientamento dell'offerta formativa utile al settore
  - 5) Impiego del fattore lavoro
    - Monitoraggio delle diverse forme di utilizzo della forza lavoro (regimi di orario e flessibilità, part time, contratti a termine, lavoro temporaneo, apprendistato, ecc.).
    - Iniziative volte ad agevolare l'incontro fra domanda e offerta tenuto conto delle disposizioni di legge in vigore
  - 6) monitoraggio dell'andamento della contrattazione aziendale

### *DICHIARAZIONE A VERBALE*

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

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

#### *1.2 sistema di informazioni*

##### *Livello nazionale*

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

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

Tali informazioni saranno articolate altresì per i settori di attività rientranti nelle seguenti sfere produttive inquadrata dalle Associazioni nazionali di catego-

ria operanti nell'ambito della Federlegno Arredo:

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

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

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

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

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

### *Livello territoriale*

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

- le prospettive produttive al fine di fornire un quadro indicativo dello sviluppo economico e produttivo del settore, con particolare riferimento all'occupazione;
- i programmi che comportino nuovi insediamenti industriali o consistenti ampliamenti o rilevanti riconversioni di quelli esistenti, illustrando i criteri generali della loro localizzazione, le prevedibili implicazioni sull'occupazione, sulla mobilità nel territorio e sulle condizioni ambientali ed ecologiche;
- i programmi di formazione professionale eventualmente promossi su iniziativa o concorso delle Associazioni imprenditoriali;
- la struttura occupazionale delle aziende del legno, del sughero, del mobile e dell'arredamento e delle aziende boschive e forestali associate, scomposta per sesso, classi di età e qualifica;

- l'andamento dell'occupazione giovanile anche in relazione all'Accordo Interconfederale 18.12.1988 e successive modifiche e/o integrazioni sui contratti di formazione lavoro nonché l'andamento e le tendenze dell'occupazione femminile, con le possibili azioni positive in linea con la Raccomandazione C.E.E. 13 dicembre 1984, n. 635 e con le disposizioni legislative in materia, in particolare le Leggi 903/1977 e 125/1991.
- i criteri generali del decentramento permanente di importanti fasi del processo produttivo;
- andamento della contrattazione di secondo livello.

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

#### *Livello aziendale e di gruppo*

Di norma annualmente, le aziende ed i gruppi, intendendosi per tali l'insieme delle aziende partecipate (possesso di almeno il 26% del pacchetto azionario) articolate su più unità produttive di significativa importanza nell'ambito del territorio nazionale che occupano complessivamente più di 250 dipendenti per i gruppi e più di 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 legge;
- ai programmi di investimento e alle conseguenti prevedibili implicazioni sull'occupazione e sulle condizioni ambientali ed ecologiche;
- ai programmi che comportino nuovi insediamenti industriali o rilevanti ampliamenti di quelli esistenti;
- alle innovazioni tecnologiche che abbiano significativa incidenza sull'occupazione;
- alla struttura occupazionale scomposta per sesso e classi di età.

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

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

Le parti, a livello aziendale, si incontreranno di norma entro il primo quadri-

mestre di ciascun anno solare, al fine di esaminare congiuntamente il godimento delle ferie e i permessi retribuiti sulla base del calendario annuo.

### *1.3 Decentramento, ristrutturazione, modifiche tecnologiche, organizzative e produttive*

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

- operazioni che comportino sostanziali modifiche del sistema produttivo, che investano in modo determinante le tecnologie fino ad allora adottate e la organizzazione complessiva del lavoro o il tipo di produzione in atto;
- operazioni di scorporo e di decentramento non temporaneo al di fuori dello stabilimento, di significative fasi dell'attività produttiva in atto qualora queste influiscano sull'occupazione; l'informazione comprenderà la tipologia dell'attività da decentrare e la sua localizzazione.

Nei contratti relativi al decentramento produttivo aventi le caratteristiche di cui sopra, le aziende committenti inseriranno una clausola relativa all'osservanza, da parte delle aziende esecutrici, delle norme contrattuali del settore merceologico cui esse appartengono e di quelle relative alla tutela del lavoro.

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

### *1.4 lavoro a domicilio*

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

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

### *1.5 contrazione temporanea dell'orario lavoro*

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

## **Art. 2 Sistema contrattuale**

Le parti realizzano e confermano con il presente CCNL una struttura su due livelli: nazionale ed aziendale.

### *2.1 Contratto collettivo nazionale di lavoro*

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.

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'art.3 del presente ccnl.

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'Osservatorio Bilaterale Legno, 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'ora-

rio di lavoro nei limiti di 10 ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Art. 3 Rappresentanze**

### *3.1 Rappresentanze Sindacali Unitarie*

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

### *3.2 Costituzione della R.S.U.*

Ad iniziativa delle Associazioni sindacali FENEAL - UIL, FILCA - CISL e FILLEA - CGIL in ciascuna unità produttiva con più di 15 dipendenti, viene costituita la Rappresentanza Sindacale Unitaria, R.S.U., di cui all'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993, secondo la disciplina e le procedure di ele-

zione ivi previste, con particolare riferimento ai termini stabiliti per le singole fasi.

Alla condizione che abbiano espresso formale adesione al citato Accordo Interconfederale, l'iniziativa per la costituzione della R.S.U. può essere assunta anche dalle altre Associazioni sindacali di cui al secondo comma, punto 1, parte prima ed al punto 4 lettera b), parte seconda, del richiamato Accordo Interconfederale.

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

### *3.3. Composizione della R.S.U.*

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

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

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

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

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

### *3.5. Compiti e funzioni*

La R.S.U. sostituisce il Consiglio di fabbrica di cui al C.C.N.L. 20.3.1991 ed i componenti la R.S.U. subentrano alla R.S.A. ed ai loro dirigenti di cui alla L. n. 300/1970 nella titolarità di diritti e tutele, agibilità sindacali, compiti di tutela dei lavoratori anche per quanto concerne interventi che abbiano ricadute

sostanziali sull'organizzazione dell'attività produttiva, derivanti da applicazioni della legislazione in materia di sicurezza e prevenzione, e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto delle disposizioni di legge e di contratto.

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

### *3.6 Permessi*

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

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

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

Il monte/anno di permessi viene ripartito come segue:

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

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

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

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

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

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

### *3.7. Elezioni*

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

### *3.8. Modalità della votazione*

Secondo quanto stabilito al punto 12, parte seconda, dell'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993, il luogo ed il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione.

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

### *3.9. Commissione elettorale, scrutatori, componenti del seggio elettorale*

I membri della Commissione elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale, disciplinati rispettivamente ai punti 5, 8 e 13, parte seconda dell'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993, dovranno espletare il loro incarico al di fuori dell'orario di lavoro, nonché in via eccezionale durante l'orario di lavoro utilizzando, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art. 23, L. 20 Maggio 1970, n. 300, nei limiti e secondo le modalità di cui al punto 12, parte seconda, dell'Accordo Interconfederale 20 dicembre 1993.

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

### *3.10. Elettorato passivo*

Ferma restando l'eleggibilità di operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva, possono essere candidati anche i lavoratori addetti all'unità produttiva assunti con contratti di lavoro a termine la cui scadenza com-

porti 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 per il tramite della locale Associazione territoriale degli industriali a cura delle rispettive Organizzazioni sindacali dei componenti della R.S.U..

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

### *3.12. Disposizioni varie*

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

## **Art. 4 Permessi per cariche sindacali ed aspettativa**

Ai lavoratori che siano membri dei Comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, dei Comitati direttivi delle Federazioni nazionali di categoria e dei Sindacati provinciali e regionali di categoria firmatari del presente contratto saranno concessi brevi permessi retribuiti in misura pari a 8 ore mensili, cumulabili quadrimestralmente, per un massimo di 2 esponenti per ciascuna organizzazione per le aziende fino a 300 dipendenti e di 3 esponenti per ciascuna organizzazione per le aziende oltre i 300 dipendenti, per il disimpegno delle loro funzioni quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle Organizzazioni predette e non ostino impedimenti di ordine tecnico aziendale.

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

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

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

### **Art. 5 Versamento dei contributi sindacali**

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

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

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

Le trattenute in percentuale sulla retribuzione base o sulla normale retribuzione, saranno effettuate ogni mese, bimestre o trimestre, sulle relative competenze del lavoratore.

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

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

### **Art. 6 Quota di servizio sindacale FeNEAL FILCA FILLEA**

Articolo eliminato

## **Art. 7 Affissioni**

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

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

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

## **Art. 8 Prevenzione - sicurezza - ambiente di lavoro**

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 obiettivi 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 danno 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 C.P.N.L.A. 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, deve 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;
  - provvede 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 paria:

- 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:

- 1 R.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.

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 i 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 i R.L.S. sono eletti dai lavoratori al loro inter-

no, 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 R.L.S. esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni.

In tale caso competono al 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 i 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 dà 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 a 40 ore annue.

### *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 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), 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 riguarda 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 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:

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

### 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:

- a) principi giuridici comunitari, costituzionali e civilistici;

- b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- c) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- d) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- e) valutazione dei rischi;
- f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
- g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
- h) 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.

#### *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. 9 Patronati**

Fermo restando quanto previsto dall'art. 12 della L. 20 Maggio 1970, n. 300, secondo cui gli Istituti di Patronato hanno diritto di svolgere, su di un piano di parità, la loro attività all'interno della Azienda, per quanto riguarda gli Istituti di Patronato di emanazione delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto si conviene quanto segue: gli Istituti di Patronato potranno svolgere i compiti previsti dall'art. 1 del D.L.C.P.S. 29 Luglio 1947, n. 804, mediante propri rappresentanti i cui nominativi dovranno essere portati preventivamente a

conoscenza delle aziende, muniti di documento di riconoscimento attestante tale qualifica, rilasciato dalle Direzioni provinciali dei patronati interessati, le quali dovranno ugualmente segnalare eventuali variazioni.

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

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

I rappresentanti del Patronato potranno usufruire di appositi albi messi a disposizione dalle aziende per informazioni di carattere generale attinenti alle proprie funzioni.

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

## **Art. 10 Relazioni aziendali e conflittuali**

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

## **PARTE II**

### **REGOLAMENTAZIONE COMUNE PER OPERAI INTERMEDI IMPIEGATI**

#### **Art.11 (ex 1) 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.

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

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

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

All'atto dell'assunzione il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:  
– carta d'identità o documento equivalente;

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

È facoltà dell'azienda di chiedere al lavoratore la presentazione del certificato penale di data non anteriore a 3 mesi, nonché il certificato di lavoro relativo alle occupazioni antecedenti.

L'azienda rilascerà ricevuta dei documenti che trattiene.

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

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

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

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

### **Art. 13 (ex 3) Donne e minori**

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

### **Art. 14 (ex 4) Visita medica**

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

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

### **Art. 15 (ex 5) Classificazione**

A valere dal 1 gennaio 2007 la classificazione dei lavoratori è la seguente.

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

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

1. i lavoratori verranno inseriti nelle aree e nei livelli indicati dalla data del 1/1/2007.
2. la determinazione dei criteri di cui al punto 1. sarà oggetto di apposito accordo sottoscritto entro il 30/06/2006;
3. una Commissione Tecnica Bilaterale, composta da 6 (sei) membri in rappresentanza di Federlegno Arredo e 6 (sei) membri in rappresentanza di Feneal – Uil, Filca – Cisl, Fillea-Cgil , lavorerà sui predetti criteri e consegnerà un elaborato alle parti entro e non oltre il 31/03/2006;
4. l'applicazione del nuovo inquadramento verrà quindi fatta in sede aziendale utilizzando i criteri suddetti , dall'1/1/2007. Fino a tale applicazione in ogni azienda verrà utilizzato l'inquadramento vigente;
5. la Commissione Tecnica di cui sopra , non verrà sciolta il 31/03/2006, in quanto da tale data e fino al 30/06/2007 potrà dirimere eventuali contenziosi relativi alla gestione applicativa in sede aziendale. In tal caso, saranno le parti territoriali competenti a chiedere l'intervento della Commissione;
6. gli incrementi di retribuzione derivanti dalla nuova scala parametrica e dai nuovi livelli, riassorbiranno, fino a concorrenza, i superminimi individuali.

Tabella 1: NUOVO INQUADRAMENTO

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

Tabella 2: NUOVA SCALA PARAMETRALE

	Parametri fino al 31.12.2006	Parametri dal 1.1.2007		Parametri fino al 31.12.2006	Parametri dal 1.1.2007
AD 3 = ex 7 <sup>^</sup> quadri	205	210	AS 4 = ex 5 <sup>^</sup>	154,3	155
AD 2 = ex 7 <sup>^</sup> impiegati	205	205	AS 3 = nuova	//	147,5
AD 1 = nuova	//	195	AS 2 = ex 4 <sup>^</sup>	139,4	140
AC 5 = ex 6 <sup>^</sup>	183,6	185	AS 1 = ex 3 <sup>^</sup>	132,5	134
AC 4 = nuova	//	170	AE 4 = ex 3 <sup>^</sup>	132,5	134
AC 3 = ex 5 <sup>^</sup>	154,3	155	AE 3 = nuova	//	126,5
AC 2 = ex 5 <sup>^</sup>	154,3	155	AE 2 = ex 2 <sup>^</sup>	117,5	119
AC 1 = ex 4 <sup>^</sup>	139,4	140	AE 1 = ex 1 <sup>^</sup>	100	100

*Verbale di accordo*

Il giorno 25 ottobre 2006 presso la sede di Federlegno Arredo a Milano si sono incontrate Filca Cisl, Feneal Uil, Fillea Cgil e Federlegno Arredo e hanno, valutato il lavoro prodotto dalla Commissione Tecnica ai sensi dell'art. 16 del vigente CCNL, sottoscritto l'accordo relativo ai criteri per la riforma del sistema di inquadramento sempre ai sensi del medesimo articolo.

Le parti convengono che in una fase successiva definiranno le modifiche derivanti dall'applicazione del nuovo inquadramento sugli altri istituti contrattuali (apprendistato, scatti di anzianità, preavviso etc. etc.).

*Milano 25 ottobre 2006*

**AREA ESECUTIVA**

(ex 1<sup>a</sup> categoria e livello retributivo: solo operai) **Parametro 100**

Categoria e livello retributivo **AE1**

*Declaratoria:* appartengono a questa categoria e livello retributivo:

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

- gli operai, senza alcun precedente lavorativo nel comparto, soggetti ad un “progetto individuale” proprio di un “contratto di inserimento” destinati per le mansioni svolte al livello AE2;
- gli operai, con precedente lavorativo nel comparto, soggetti ad un “progetto individuale” proprio di un contratto di inserimento destinati per le mansioni svolte al livello AE3;
- gli operai soggetti ad un “progetto individuale” che svolgono un percorso di qualificazione o riqualificazione, destinati per le mansioni del livello AE2 oppure AE3.

(ex 2<sup>a</sup> cat. impiegati e operai) **Parametro 119**

Categoria e livello retributivo **AE2**

*Declaratoria:* appartengono a questa categoria e livello retributivo:

- gli impiegati con mansioni esecutive che richiedono generiche conoscenze professionali e/o che operano in ausilio ad impiegati dell’area esecutiva di livello superiore;
- gli impiegati che sono assunti tramite i contratti di inserimento destinati per le mansioni svolte al livello AE3;
- gli operai che svolgono mansioni esecutive per le quali sono richieste specifiche capacità tecnico-pratiche che richiedono appropriate conoscenze professionali;
- gli operai assunti con contratti di inserimento e che abbiano già una qualifica e/o precedente lavorativo di settore o di comparto, o che hanno svolto un percorso di qualificazione o riqualificazione specifica.

(nuova categoria e livello retrib.vo operai e impiegati) **Parametro 126,5**

Categoria e livello retributivo **AE3**

*Declaratoria:* appartengono a questa categoria e livello retributivo:

- gli impiegati con mansioni esecutive che richiedono specifiche conoscenze professionali nel settore amministrativo o commerciale o tecnico e / o coadiuvano impiegati di livello superiore;
- gli operai che svolgono con perizia mansioni esecutive per le quali risultano in possesso di specifiche capacità tecnico – pratiche acquisite o con adeguato tirocinio in azienda o con preparazione conseguita in scuole professionali o corsi di istruzione equivalente o mediante percorsi formativi di apprendistato, sanno eseguire con perizia mansioni esecutive oppure coadiuvano operai specializzati che sono preposti alla stessa mansione;
- gli operai che, con limitata autonomia operativa, eseguono mansioni di montaggio e assemblaggio di materiali già preparati o conducono macchine già attrezzate o, avendo la conoscenza della materia prima, svolgono mansioni di selezione e classificazione di prodotti semilavorati o finiti;

- gli operai che conducono abitualmente automezzi per la cui conduzione sia prevista la patente di tipo C.

(ex 3<sup>a</sup> categoria: solo impiegati) **Parametro 134**

Categoria e livello retributivo **AE4**

*Declaratoria:* appartengono a questa categoria e livello retributivo:

- gli impiegati d'ordine che sono in possesso delle competenze per svolgere mansioni amministrative o commerciali o tecniche che richiedono appropriate capacità ed abilità tecnico-pratiche acquisite mediante idoneo percorso formativo od adeguato tirocinio pratico.

## **AREA SPECIALISTICA**

(ex 3<sup>a</sup> categoria: solo operai) **Parametro 134**

Categoria e livello retributivo **AS1**

*Declaratoria:* appartengono a questa categoria e livello retributivo:

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

(ex 4<sup>a</sup> categoria: operai e impiegati) **Parametro 140**

Categoria e livello retributivo **AS2**

*Declaratoria:* appartengono a questa categoria e livello retributivo:

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

- tive ricevute;
- gli operai specializzati provetti che distintamente:
    - conducono abitualmente automezzi con patente di guida di tipo C e svolgono anche altre mansioni complesse inerenti alla logistica;
    - eseguono, a regola d'arte, trattamenti di finitura del prodotto, con autonomia operativa, all'interno delle fasi fondamentali del ciclo;
    - svolgono lavori e operazioni su più di una macchina o su una linea macchine collegate per l'unica fase di lavorazione del processo produttivo avendo la necessaria conoscenza dei materiali, degli impianti, delle tecnologie specifiche dove operano interpretando disegni e schemi o disegni costruttivi;
    - avendo la conoscenza della qualità della materia prima e dei materiali svolgono operazioni di collaudo o messa in opera di manufatti eseguendo, ove occorre, i necessari adattamenti e aggiustamenti;
    - svolgono particolari specializzazioni e ruoli assegnati loro dalla azienda con responsabilità di salvaguardia e tutela degli impianti e dei beni aziendali e operando a tal fine in autonomia, anche in pluralità di mansioni;
    - sono adibiti al montaggio e/o al collaudo di prodotti finiti, in possesso delle capacità di eseguire i necessari adattamenti, operando in autonomia.

(nuova categoria e livello retributivo [4<sup>a</sup>+] operai) **Parametro 147,5**

Categoria e livello retributivo **AS3**

*Declaratoria:* appartengono a questa categoria e livello retributivo:

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

(ex 5<sup>a</sup> categoria solo impiegati) **Parametro 155**

Categoria e livello retributivo **AS4**

*Declaratoria:* appartengono a questa categoria e livello retributivo:

- Impiegati di concetto che svolgono mansioni amministrative o commerciali o tecniche che richiedono una particolare e specifica competenza tecnico-professionale acquisita a seguito di adeguata esperienza e periodo di pratica, che operano in autonomia e con limitati poteri di discrezionalità nell'ambito delle direttive ricevute;

Si comprendono nella presente declaratoria i lavoratori che su indicazioni dell'analista sviluppano e redigono programmi anche complessi curandone l'esecuzione e collaborando alla stesura delle procedure operative.

**AREA GESTIONE E COORDINAMENTO**

(ex 4<sup>a</sup> categoria intermedi) **Parametro 140**

Categoria e livello retributivo **AC1**

*Declaratoria:* appartengono a questa categoria e livello retributivo:

- intermedi, che partecipando direttamente alle singole fasi lavorative, impartiscono le necessarie istruzioni, nell'ambito delle disposizioni ricevute, a lavoratori operai e a lavoratori assunti con contratto di apprendistato o di inserimento;
- lavoratori provetti che, avendo acquisito adeguata esperienza professionale, conducono, con autonomia di iniziativa operativa e responsabilità dei risultati, in una linea operativa dell'azienda, un gruppo di lavoratori;
- intermedi che guidano, controllano e coordinano, con limitata autonomia, nell'ambito delle loro funzioni, un gruppo di lavoratori, esercitando un certo potere di iniziativa per la condotta ed i risultati delle operazioni;
- lavoratori provetti che, avendo acquisito adeguate esperienze professionali, conducono in autonomia operativa le varie fasi delle lavorazioni costituenti il processo produttivo affidato concorrendo al controllo di qualità del semilavorato o del prodotto finito.

(ex 5<sup>a</sup> categoria intermedi) **Parametro 155**

Categoria e livello retributivo **AC2**

*Declaratoria:* appartengono a questa categoria e livello retributivo:

- gli intermedi che, possedendo già adeguate capacità professionali ed esperienza, guidano altri lavoratori per la preparazione, la messa a punto o la riparazione e manutenzione di apparati di automazione o impianti elettronici complessi;
- lavoratori specializzati provetti che svolgono funzioni di coordinamento, guida e controllo operativo di altri lavoratori, con facoltà di iniziativa, nel-

l'ambito della direttive ricevute, in unità produttive, logistiche, di servizi al cliente, di prototipi;

- gli intermedi che guidano, controllano e coordinano, con facoltà di iniziativa e responsabilità, nell'ambito delle direttive ricevute, squadre di lavoratori appartenenti a categorie inferiori, reparti produttivi strategici per lo sviluppo competitivo dell'azienda conseguendo risultati quantitativi e qualitativi del prodotto;
- lavoratori provetti che gestiscono il processo produttivo o fasi del processo produttivo sino al sottoinsieme complesso, avendo acquisito conoscenza e competenza delle singole posizioni di lavoro.

**(ex 5<sup>a</sup> categoria impiegati) Parametro 155**

Categoria e livello retributivo **AC3**

*Declaratoria:* appartengono a questa categoria e livello retributivo:

- Impiegati di concetto che, in possesso di particolare e specifica competenza tecnico-professionale acquisita a seguito di adeguata esperienza e periodo di pratica, coordinano, guidano e controllano, in autonomia e con limitati poteri di iniziativa nell'ambito delle direttive ricevute, un gruppo di altri impiegati nei settori amministrativo o commerciale o tecnico

**(nuova categoria [5<sup>a</sup>+] impiegati) Parametro 170**

Categoria e livello retributivo **AC4**

*Declaratoria:* appartengono a questa categoria e livello retributivo:

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

**(ex 6<sup>a</sup> categoria solo impiegati) Parametro 185**

Categoria e livello retributivo **AC5**

*Declaratoria:* appartengono a questa categoria e livello retributivo:

- gli impiegati di concetto che, dotati di specifica preparazione e competen-

za professionali, comunque acquisite, svolgono mansioni specialistiche ai fini della gestione e del coordinamento, guida e controllo di interi settori amministrativi, commerciali, tecnici, con discrezionalità di poteri e facoltà decisionale nei limiti delle sole direttive generali impartite dal titolare, dall'amministratore delegato, dai dirigenti dell'azienda, dai quadri o dagli impiegati di categoria superiore;

- Si comprendono nella presente declaratoria gli impiegati analisti di sistemi EDP

#### **AREA DIREZIONALE**

(nuova categoria [6<sup>a</sup>+] impiegati) **Parametro 195**

Categoria e livello retributivo **AD1**

*Declaratoria:* appartengono a questa categoria e livello retributivo:

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

(ex 7<sup>a</sup> categoria impiegati) **Parametro 205**

Categoria e livello retributivo **AD2**

*Declaratoria:* appartengono a questa categoria e livello retributivo:

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

(ex 7<sup>a</sup> categoria QUADRI) **Parametro 210**

Categoria e livello retributivo **AD3**

*Declaratoria:* appartengono a questa categoria e livello retributivo:

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

**Art 16 Vecchio sistema di inquadramento**

L'inquadramento qui di seguito riportato ha avuto valore sino alla data del 31 dicembre 2006

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

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

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

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

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

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

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

La classificazione unica di cui sopra, mentre determina comuni livelli di retribuzione minima contrattuale, non modifica per il resto l'attribuzione ai singoli lavoratori dei trattamenti di carattere normativo ed economico (come ad esempio la misura del trattamento di fine rapporto, gli adempimenti assicurativi

e tributari i trattamenti per sospensione e riduzione dell'orario di lavoro, ecc.) che continuano ad essere previsti per i quadri, gli impiegati, le categorie speciali e gli operai dalle disposizioni di legge; di Accordo Interconfederale e di Contratto collettivo e che si intendono riconfermati quando non siano stati esplicitamente modificati con il presente contratto.

## VII Categoria

*Declaratoria* - Appartengono a questa categoria con qualifica di Quadro:

- I lavoratori che svolgono con carattere di continuità, con un grado elevato di capacità gestionale, organizzativa, professionale, funzioni organizzativamente articolate di rilevante importanza e responsabilità, ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa, per attività di alta specializzazione, di coordinamento e gestione, e/o ricerca e progettazione, in settori fondamentali dell'impresa, fornendo contributi qualificati per la definizione degli obiettivi dell'impresa.

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

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

### *Dichiarazione a verbale*

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

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

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

### *Chiarimento a verbale*

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

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

## **VI Categoria**

*Declaratoria* - Appartengono a questa categoria:

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

*Profili*

Analista esperto EDP e/o responsabile servizio EDP.

## **V Categoria**

*Declaratorie* - Appartengono a questa categoria:

- I lavoratori che svolgono mansioni di concetto che comportano iniziativa ed autonomia operative nell'ambito delle direttive ricevute, mansioni per le quali si richiede una particolare e specifica conoscenza o adeguata pratica ed esperienza nel campo tecnico od amministrativo, comunque acquisite.
- I lavoratori addetti al coordinamento, alla guida ed al controllo operativo con facoltà di iniziativa, nell'ambito delle direttive ricevute, e responsabilità di squadre di lavoratori appartenenti a categorie inferiori di inquadramento.

*Profili*

- Lavoratori addetti allo svolgimento completo di pratiche complesse con particolare specifica competenza nel campo commerciale, amministrativo o tecnico.
- Lavoratori responsabili di importanti reparti o servizi i quali, con apporto di specifica preparazione tecnico pratica, abbiano potere di iniziativa in ordine alla condotta e ai risultati delle operazioni nella sfera di loro competenza.
- Lavoratore che, su indicazioni dell'analista, sviluppa e redige programmi anche complessi, curandone l'esecuzione e collaborando alla stesura delle procedure operative, con responsabilità dei risultati (programmatore EDP).

## **IV Categoria**

*Declaratorie:*

- Lavoratori che, avendo la necessaria conoscenza dei materiali e degli impianti, nonché particolare competenza ed esperienza professionale nello

specifico campo di attività, unità od abilità, compiono - in condizioni di autonomia - operazioni ed interventi su apparati ed attrezzature complesse e/o sui materiali, che presuppongono la conoscenza delle tecnologie specifiche e delle caratteristiche dei materiali.

- Lavoratori che guidano, controllano e coordinano, con limitata autonomia, nell'ambito delle loro funzioni, un gruppo di lavoratori, esercitando un certo potere di iniziativa per la condotta ed i risultati delle operazioni.
- Lavoratori che svolgono mansioni di concetto, che comportano una limitata autonomia nell'ambito delle direttive ricevute, per le quali si richiede una adeguata conoscenza ed esperienza nel campo tecnico od amministrativo.

### *Profili*

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

- Lavoratore che, avendo una totale conoscenza della tecnologia, esegue, senza alcun aiuto, la preparazione, messa a punto, registrazione e avviamento di macchine complesse, realizzando, se necessario, la relativa attrezzatura, interpretando i disegni e gli schemi costruttivi e intervenendo durante le fasi di lavorazione per ovviare ad eventuali anomalie.
- Lavoratore che costruisce, senza alcuna guida, sulla scorta degli schizzi di massima, prototipi e prodotti completi, realizzandone i dettagli costruttivi, operando sia con interventi manuali, sia con strumenti ed attrezzi, sia su macchine utensili complesse.
- Lavoratore che, sulla base di capitolati e con adeguata conoscenza dei materiali, collauda, seleziona e ripartisce, in funzione delle loro caratteristiche funzionali per l'impiego ottimale, tronchi e legnami di qualsiasi specie.
- Lavoratore che esegue la costruzione di tutte le parti del legno di una barca, battello o natante in genere, operando sia con attrezzi semplici che su macchine utensili complesse.
- Lavoratore che, con scelta delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione, e mediante l'interpretazione degli schemi costruttivi e/o disegni, esegue qualsiasi intervento di riparazione complessa, meccanica e/o elettrica e/o idraulica e/o elettromeccanica, individuando i guasti cui ovviare, eseguendo interventi funzionali al ripristino delle condizioni ottimali d'uso, anche mediante apporti migliorativi, realizzando attrezzature complesse e adattando utensili alle specifiche esigenze operative.
- Lavoratore che conduce con carattere di continuità generatori a vapore per i quali è richiesta la patente di II grado generale, eseguendo i relativi interventi di manutenzione complessa.
- Lavoratore che avendo una completa conoscenza dei materiali, degli strumenti e delle tecniche di lavorazione e delle specie legnose, unita a particolare abilità ed esperienza, esegue a regola d'arte lavorazioni di laccatura,

- smaltatura e doratura di fino, anche preparando lacche e smalti.
- Lavoratori che conducono linee di essiccazione legnami con autonomia di iniziativa operativa e responsabilità dei risultati.
  - Lavoratori che, interpretando schemi, disegni e manuali, eseguono in completa autonomia la riparazione, la manutenzione e la conseguente messa a punto di più macchine o di impianti complessi, scegliendo la successione e le modalità degli interventi relativi ed i mezzi di esecuzione, con delibera funzionale.
  - Lavoratori che, possedendo nozioni teoriche di elettronica e pratica adeguata, con particolare riferimento agli apparati di automazione, sono in grado di svolgere operazioni di montaggio inerenti alla topografia della componentistica su apparati elettronici di controllo complessi, utilizzando schemi, disegni e manuali, e di eseguire in completa autonomia la riparazione, la manutenzione e la conseguente messa a punto di impianti elettronici complessi.
  - Lavoratori che, con facoltà decisionale e particolare autonomia di iniziativa operativa e organizzativa, caratterizzata da prestazioni di alto livello tecnico, eseguono su sistemi contenenti macchine utensili a controllo numerico la lavorazione di pezzi di elevata complessità sia per la forma sia per i materiali di cui sono costituiti, nonché scelgono i programmi per l'ottimizzazione del ciclo operativo.
  - Lavoratori che sulla base di capitolati e con una perfetta conoscenza di materiale individuano la qualità del sughero in pianta, conducono e coordinano l'estrazione, selezionano il materiale estratto ai fini della ottimale trasformazione successiva.
  - Addetti a mansioni amministrative con competenza nella contabilità generale ed industriale.
  - Operatori su computers in possesso di idoneo titolo di studio che provvedono alla gestione dei programmi e/o controllo dei sistemi in rete.
- Addetti a mansioni commerciali e tecnico commerciali, con competenze nei settori della vendita dei prodotti e degli acquisti.

### **III Categoria**

*Declaratorie* - Appartengono a questa categoria:

- I lavoratori d'ordine aventi mansioni esecutive che richiedono un'adeguata preparazione professionale od un'adeguata esperienza comunque acquisita.
- I lavoratori che, avendo la necessaria conoscenza dei mezzi di lavoro e dei materiali inerenti alla propria specializzazione, compiono operazioni per l'esecuzione delle quali si richiedono o particolari capacità e abilità conseguite mediante adeguato tirocinio o una specifica preparazione tecnico pratica conseguita in scuole professionali o mediante istruzione equivalente, e sanno, ove occorra, interpretare schemi o disegni.

### *Profili*

- Lavoratori addetti agli uffici amministrativi, commerciali o tecnici che nel rispetto delle procedure prestabilite compiono operazioni ricorrenti.
- Lavoratore che, sulla base di istruzioni e con riferimento a procedure esistenti, rileva, ordina, controlla, trascrive e totalizza dati anche diversi, interagendo sul programma dell'elaboratore al fine di elaborare situazioni riepilogative, analisi, prospetti ed effettuando imputazioni di conto (operatore EDP).
- Lavoratori che, avendo la necessaria conoscenza della tecnologia del lavoro, mettono a punto la macchina, interpretando all'occorrenza il disegno eseguendo con specifica preparazione qualsiasi lavoro su materiale anche non tracciato e, ove occorra, preparano, affilano, saldano ferri, lame e coltelli.
- Lavoratori che nella lavorazione in serie operano ad una o più macchine semiautomatiche collegate per l'unica fase di lavorazione, secondo diagrammi e schemi di produzione, e provvedono alla messa a punto delle macchine stesse applicando altresì i relativi attrezzi.
- Lavoratori che, avendo la necessaria conoscenza dei mezzi di lavoro e dei materiali inerenti alla loro specializzazione, sanno costruire, senza alcuna guida, mobili, serramenti, infissi, botti, modelli, ecc. e, ove occorra, interpretano il disegno.
- Lavoratori che provvedono all'attrezzatura ed alla manutenzione di qualsiasi macchina, alla sostituzione dei pezzi, alla messa a punto delle macchine stesse approntando gli attrezzi relativi.
- Lavoratori che eseguono qualsiasi lucidatura o laccatura o verniciatura o smaltatura o doratura di fino, coloriscono od accompagnano il legno nelle varie essenze ed all'occorrenza compongono tinte, lacche ecc. sia per sé che per i lavoratori delle categorie inferiori.
- Lavoratori che, con perizia, sviluppano, tagliano e preparano il lavoro di drappaggio ed eseguono qualsiasi lavoro di imbottitura.
- Lavoratori che, sulla base di indicazioni di disegno o schemi equivalenti, procedono alla individuazione dei guasti eseguendo per la loro riparazione interventi di elevata precisione e complessità operando su apparecchiature o loro parti.
- Lavoratori che eseguono, sulla base di indicazioni, disegni o schemi equivalenti, lavori di elevata precisione o di natura complessa vuoi per la costruzione su banco o su macchine operatrici non attrezzate, vuoi per il montaggio di attrezzature o macchinario o loro parti.
- Lavoratori che, con adeguata conoscenza dei materiali, collaudano e ripartiscono, in funzione delle loro caratteristiche, compensati o pannelli truciolati o fibrolegnosi o tranciati.
- Lavoratori che conducono abitualmente autocarri per la cui conduzione sia prevista la patente di guida di tipo C e che sono in grado di effettuare la ordi-

- narria manutenzione degli autocarri stessi.
- Lavoratori che, avendo una perfetta conoscenza della qualità della materia prima, eseguono con perizia la quadrettatura e la classifica dei quadretti, nonché la classificazione dei vari tipi di turaccioli.
  - Lavoratori che, con adeguata conoscenza della materia prima, eseguono il taglio e la selezione del sughero in plancia, sia grezzo che bollito, ai fini della ottimale lavorazione successiva.
  - Lavoratori che, sulla base di indicazioni di manuali o schemi, procedono all'individuazione di guasti eseguendo interventi di precisione, aggiustaggio, riparazione e manutenzione di macchine e/o impianti, curandone la messa a punto, oppure che, basandosi su manuali, disegni o schemi, provvedono alla installazione ed alla messa in servizio di macchine o impianti elettrici.
  - Lavoratori che, senza guida altrui, pongono in opera completa infissi, avvolgibili o parquets, eseguendo ove occorra, i necessari adattamenti.
  - Lavoratori che conoscono e scelgono il legname per l'uso più conveniente (gatterista, brentista, ecc.) preparando seghe, lame, ecc..
  - Lavoratori che, sulla base del disegno, tracciano e preparano il lavoro per gli altri lavoratori.
  - Lavoratori che conducono generatori a vapore.
  - Lavoratori che conducono automezzi e sono in grado di effettuare riparazioni meccaniche non elementari.
  - Lavoratori che eseguono qualsiasi intervento per aggiustaggio, riparazione, manutenzione di macchine e/o impianti, curandone la messa a punto, oppure per l'installazione e la messa in servizio di macchine o impianti elettrici.

## **II Categoria**

*Declaratorie* - Appartengono a questa categoria:

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

*Profili*

- Lavoratori addetti a mansioni semplici in uffici amministrativi, commerciali e tecnici.
- Lavoratori che operano su macchine e che, avendo la normale conoscenza del mezzo e dei materiali, eseguono lavori su materiali già preparati, e, dove occorra, cambiano l'attrezzo già approntato.

- Lavoratori addetti al montaggio dei mobili le cui parti richiedono aggiustamenti o adattamenti.
- Lavoratori che, coadiuvando lavoratori di categoria superiore, eseguono lavori di costruzione o di montaggio di attrezzature di macchinari, di impianti o loro parti, o eseguono attività ausiliarie nell'attrezzamento di macchinari.
- Lavoratori che conducono e preparano la macchina con attrezzi già pronti.
- Lavoratori che conducono carrelli elevatori con guida a bordo o carro ponti o gru o semoventi.
- Lavoratori che conducono automezzi.
- Lavoratori che eseguono interventi non complessi di aggiustaggio, riparazione, manutenzione di macchine e/o impianti.
- Lavoratori che conducono o preparano la macchina con attrezzi già pronti: fustellatore, tirabandista, addetto alle sfogliatrici, addetto alle squadratrici, addetto alle levigatrici/calibratrici.
- Lavoratori che, avendo adeguata conoscenza della materia prima, eseguono lavori di selezione e classificazione su nastri di prodotti semilavorati e finiti.

## **I Categoria**

*Declaratoria* - Appartengono a questa categoria:

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

### **Profili**

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

### **Art. 17 (ex 6) Cumulo di mansioni**

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

### **Art. 18 (ex 7) - Orario di lavoro**

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

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

L'orario settimanale contrattuale di lavoro viene distribuito su 5 giorni con riposo di norma al sabato e 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 RSU così come specificato al successivo articolo 19.

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

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

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

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

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

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

In tal caso l'orario normale di lavoro sarà articolato prevedendo settimane con prestazioni lavorative superiori all'orario contrattuale e settimane con prestazioni lavorative inferiori all'orario contrattuale.

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

L'effettuazione di regimi di orario flessibile non comporterà variazioni al trattamento retributivo mensilizzato, fatta eccezione per le settimane nelle quali, in regime di flessibilità, siano superate le 45 ore.

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

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

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

ritoriali, la sperimentazione di orari di lavoro in regime di flessibilità oltre le 80 ore sopra previste, nel limite della legislazione vigente.

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

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

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

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

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

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

### *NOTE A VERBALE*

- I) Resta convenuto che le riduzioni di orario annuo di cui sopra assorbono, fino a concorrenza, eventuali trattamenti concordati aziendali 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'ora-

rio di lavoro nel presupposto che essa determini più elevati livelli di produttività globale e di efficienza del processo produttivo attraverso l'effettiva utilizzazione delle prestazioni di lavoro previste dal contratto.

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

### **Art. 21 (ex 7 quater) - Festività abolite**

In sostituzione delle festività infrasettimanali abolite dalla L. n. 54/1977 e successive modifiche sono concessi a tutti i lavoratori quattro gruppi di 8 ore di permesso individuale retribuito.

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

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

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

I permessi non usufruiti entro l'anno di maturazione confluiranno nella banca ore.

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

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

### **Art. 22 (ex 8) - Lavori discontinui o di semplice attesa o custodia**

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

Per gli addetti a tali lavori, ferme restando le norme di legge con le eccezioni e deroghe relative, l'orario normale contrattuale di lavoro è fissato in un massimo di 10 ore giornaliere o 50 settimanali salvo per i discontinui con alloggio nello stabilimento o nelle immediate adiacenze, sempre che l'alloggio stesso sia di pertinenza dell'azienda, per i quali l'orario massimo di lavoro è di 12 ore giornaliere o 60 settimanali, fermo restando il limite massimo previsto dall'art. 4 comma 2 D.Lgs. 66/03.

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

Per ottenere la retribuzione minima mensile per il lavoratore che effettui più di 40 ore settimanali, si procede come segue: la retribuzione base (minimo tabellare prevista per la corrispondente categoria di operai di produzione, si divide per 174 e il quoziente ottenuto si moltiplica per l'orario settimanale medio concordato, moltiplicato per 4,35).

#### *Chiarimento a verbale*

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

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

#### *Chiarimento a verbale*

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

#### *Chiarimento a verbale*

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

### **Art. 23 (ex 9) Festività nazionali e giorni festivi**

Sono considerati giorni festivi, salvo eventuali modifiche di legge:

- a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;
- b) le festività nazionali del 25 aprile, dell'1 maggio e del 2 giugno;
- c) Capodanno (1 gennaio), Epifania (6 gennaio), Assunzione (15 agosto), Ognissanti (1 novembre), Immacolata Concezione (8 dicembre), Natale (25 dicembre), giorno successivo al Natale (26 dicembre), Lunedì di Pasqua (mobile);
- d) la ricorrenza del Santo Patrono (per le unità produttive ubicate nel comune di Roma il 29 giugno, SS. Pietro e Paolo, in relazione a quanto previsto dal D.P.R. 28.12.1985, n. 729) della località dove ha sede lo stabilimento (o altro giorno sostitutivo da concordare fra le Organizzazioni territoriali competenti, nel caso di coincidenza del Santo Patrono con la domenica o altro giorno festivo).

Le ore di lavoro compiute nei giorni festivi, anche se infrasettimanali, saranno compensate in aggiunta alla normale retribuzione mensile con la retribuzione oraria, aumentata della maggiorazione per lavoro festivo.

Qualora una delle festività elencate ai punti b), c) e d) del primo comma cada di domenica, ai lavoratori è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera pari a 1/26 della normale retribuzione mensile.

Tale trattamento è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività, anche a coloro che, nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività col giorno di riposo compensativo.

### **Art. 24 (ex 10) -Riposo settimanale**

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

In caso di oggettive comprovate esigenze aziendali, la Direzione esaminerà con le RSU le modalità con le quali l'eventuale minore durata del riposo verrà recuperata in occasione di uno dei successivi tre riposi settimanali, ai sensi dell'art. 17 comma 4 D.Lgs. 66/03.

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

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

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

Inoltre, qualora per effetto di tale provvisorio spostamento il giorno di riposo compensativo venga a coincidere, per particolari esigenze tecniche, con una festività infrasettimanale o nazionale, il lavoratore interessato avrà diritto al trattamento stabilito dall'art. 23 della parte comune del presente C.C.N.L. per dette festività.

### **Art. 25 (ex 11) - BANCA ORE**

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

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

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

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

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

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

### **Art. 26 (ex 12) Lavoro a turni**

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 è 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, previa informativa alle parti, 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% 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 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.

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 (ex 13) Lavoro straordinario, notturno e festivo**

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

Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le maggiorazioni percentuali, di seguito indicate, da calcolarsi sulla retribuzione base (mini-

mo 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.

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

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

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

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

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

Per i lavoratori che prestano la loro opera in tre turni avvicendati, in aggiun-

ta alla riduzione dell'orario di lavoro annuo già prevista dal CCNL 13.12.94/30.01.95, saranno riconosciute le seguenti misure, computabili e godibili secondo le modalità dell'art. 18 del CCNL:

4 ore dal 01.01.2001

4 ore dal 01.01.2002

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

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

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

Le parti convengono che i rapporti di lavoro a tempo parziale, disciplinati dal Decreto Legislativo n.61/2000 e successive modificazioni, 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%, onnicomprensiva 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 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 (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:

- a) sperimentazioni tecniche, produttive od organizzative relative a nuovi prodotti o lavorazioni;
- b) eccezionali lavorazioni relative ai riassortimenti non attinenti all'acquisizione del normale portafoglio ordini;
- c) 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 lavo-

ratori 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. 46 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
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.

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 art. 5, comma 4bis, D.Lgs. 368/2001" (come modificato dall'art. 1, comma 39, 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 questo stesso articolo.

### **Art. 31 contratto di inserimento**

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

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro.

In relazione ai soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54, comma 1, del d.lgs. n. 276/03 si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni", in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del decreto legislativo n. 297/2002, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova

occupazione da più di dodici mesi.

Il contratto di inserimento verrà stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento.

Nel contratto dovranno essere indicati:

- la durata che dovrà essere da un minimo di 9 (nove) mesi ad un massimo di 18 (mesi) con l’eccezione dei soggetti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, per i quali il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di 36 (trentasei) mesi.
- l’eventuale periodo di prova, determinato ai sensi degli art. 64 Parte terza – regolamentazione per gli operai – art. 84 parte quarta - regolamentazione per gli intermedi -art. 101 Parte quinta – regolamentazione per gli impiegati e quadri - del vigente ccnl, con riferimento alla categoria di inquadramento alla fine del percorso di inserimento;
- l’orario di lavoro, sarà determinato in base al presente ccnl, sia in caso di contratto a tempo pieno che in caso di contratto a tempo parziale;

L’azienda provvederà affinché ogni lavoratore riceva una formazione teorica di 16 ore e che sia sufficiente ed adeguata prioritariamente sulle nozioni di prevenzione antinfortunistica con riferimento al proprio posto di lavoro e alla propria mansione ed ai rischi elettivi ambientali.

Ai lavoratori con contratto di inserimento, verrà applicato il trattamento di malattia e/o infortunio non sul lavoro così come di seguito regolamentato:

#### *A) Conservazione del posto*

I lavoratori con contratto di inserimento non in prova, avranno diritto alla conservazione del posto per un massimo di 80 (ottanta) giorni di calendario. Ove il lavoratore si ammali più volte nel corso della durata del contratto, i relativi periodi di assenza sono cumulabili agli effetti del raggiungimento del termine massimo degli 80 (ottanta) giorni.

Superato il termine massimo di conservazione del posto risultante dalla norma precedente, qualora il lavoratore non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o dell’infortunio non sul lavoro o dei suoi postumi, l’azienda potrà risolvere il rapporto corrispondendo la liquidazione delle indennità relative, come in caso di licenziamento.

L’azienda, in caso di malattia o infortunio non sul lavoro, perdurando la stessa oltre gli ottanta giorni di calendario, potrà risolvere il rapporto di lavoro in qualsiasi momento.

Il lavoratore che al termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato assente ingiustificato.

#### *B) Trattamento economico*

Si applica per tutti i lavoratori con contratto di inserimento, l’art. 76 Parte terza regolamentazione per gli operai “Trattamento in caso di malattia o di infor-

tunio non sul lavoro” del vigente CCNL.

I lavoratori verranno così inquadrati:

- lavoratori destinati per le mansioni svolte alla categoria AE2: inquadramento alla categoria AE1
- lavoratori destinati per le mansioni svolte alla categoria AE3: inquadramento alla categoria AE1
- lavoratori destinati per le mansioni svolte alla categoria AE4 e AS1: inquadramento alla categoria AE2
- lavoratori destinati per le mansioni svolte alla categoria AC1 e AS2: inquadramento alla categoria AE3
- lavoratori destinati per le mansioni svolte alla categoria AS3: inquadramento alla categoria AE4
- lavoratori destinati per le mansioni svolte alla categoria AC3, AC2, AS4 inquadramento alla categoria AC1 o AS2
- lavoratori destinati per le mansioni svolte alla categoria AC4: inquadramento alla categoria AS3
- lavoratori destinati per le mansioni svolte alla categoria AC5: inquadramento alla categoria AC3
- lavoratori destinati per le mansioni svolte alla categoria AD1: inquadramento alla categoria AC4
- lavoratori destinati per le mansioni svolte alla categoria AD2: inquadramento alla categoria AC5
- lavoratori destinati per le mansioni svolte alla categoria AD3: inquadramento alla categoria AD1

## PROGETTO INDIVIDUALE DI INSERIMENTO

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

Nominativo del lavoratore \_\_\_\_\_ nato a \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ il \_\_\_\_\_ residente in \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ cod. fiscale \_\_\_\_\_

**Attuale condizione** (barrare)

- soggetto di età compresa tra i 18 e i 29 anni
- disoccupato di lunga durata da 29 a 32 anni
- lavoratore con più di 50 anni di età, privo di un posto di lavoro

- lavoratore che desidera riprendere un'attività lavorativa e che non ha lavorato per almeno 2 anni
- donna (senza vincoli di età) residente in area geografica con tasso di occupazione femminile inferiore almeno del 20% rispetto a quello maschile o che supera del 10% quello maschile
- persona affetta da un grave handicap fisico, mentale o psichico

**Azienda datrice di lavoro**

Sede dell'inserimento (stabilimento/reparto/ufficio)

Periodo di inserimento n. mesi \_\_\_\_\_ dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

Infortuni sul lavoro INAIL posizione n. \_\_\_\_\_

Matricola n. \_\_\_\_\_

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

---

---

---

---

---

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

si

no

\_\_\_\_\_ (data)

firma per presa visione ed accettazione del lavoratore inserendo

\_\_\_\_\_

firma per l'azienda

**Art. 32 (ex 16) Ferie**

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

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

Nel caso di ferie frazionate, cinque giornate vengono considerate equivalenti

ti ad una settimana.

L'epoca delle ferie sarà stabilita secondo le esigenze del lavoro, contemporaneamente per l'intero stabilimento, per reparti e/o uffici, per scaglioni o individualmente, previa consultazione tra la Direzione aziendale e la rappresentanza sindacale aziendale.

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

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

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

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

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

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

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

## **Art. 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.

#### **Art. 34 TUTELA DELLA DIGNITA' PERSONALE DEI LAVORATORI**

In attesa della normativa di riferimento, le Parti riconfermano che sul luogo di lavoro dovrà essere assicurato il rispetto della dignità della persona in ogni suo aspetto, compreso quanto attiene alla sfera sessuale e dovrà essere prevenuto ogni comportamento improprio, compiuto attraverso atti, parole, gesti, scritti che arrechino offesa alla personalità e all'integrità psico-fisico del lavoratore.

In particolare dovranno evitarsi comportamenti discriminatori che determinino una situazione di disagio della persona cui sono rivolti, anche in riferimento alle conseguenze sulle condizioni di lavoro. In caso di molestie sessuali sul luogo di lavoro, la RSU o le Organizzazioni sindacali e la Direzione aziendale opereranno per ripristinare le normali condizioni lavorative garantendo la massima riservatezza alle persone coinvolte.

#### **Art. 35 (ex 17) Minimi retributivi**

I minimi di retribuzione base sono riportati nelle tabelle allegate al presente Contratto, di cui fanno parte integrante.

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

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

#### **Art. 36 (ex 18) Tredicesima mensilità**

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

Per gli operai lavoratori a cottimo la normale retribuzione dovrà tener conto dell'incidenza dell'utile di cottimo realizzato nel mese precedente.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni va considerata a questi effetti come mese intero.

I periodi di assenza per malattia o infortunio nei limiti della conservazione del posto previsti dal presente contratto, nonché i periodi di assenza per regolari permessi che non superino nel complesso il periodo di un mese nell'anno, saranno utilmente computati ai fini della tredicesima mensilità.

### **Art. 37 (ex 19) Corresponsione della retribuzione**

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

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

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

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

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

### **Art. 38 (ex 20) Reclami sulla retribuzione**

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta o documento equivalente, nonché sulla qualità della moneta dovrà essere fatto all'atto del pagamento; il lavoratore che non vi provveda perde

ogni diritto di reclamo per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa.

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

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

### **Art. 39 (ex 21) Premio di risultato**

Secondo quanto stabilito dall'art. 2 "Disposizioni generali del sistema contrattuale" del presente contratto 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'efficienza 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 onnicomprensivo di tutti gli istituti contrattuali e/o di legge (lavoro supplementare, straordinario, notturno, festivo, a turni, assenze retribuite a qualsiasi titolo, ferie, riduzione di orario, festività, indennità di preavviso, 13<sup>a</sup> mensilità ecc.) ai sensi dell'art.3 della L. 20.07.1996 n.°402.

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

Dall'entrata in vigore del presente C.C.N.L. non trova più applicazione la

disciplina di cui all'art. 21 del C.C.N.L. 20.3.1991. Gli importi in misura fissa 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 in occasione del negoziato sul premio di risultato.

### ***39.1 Contrattazione di secondo livello***

Fermo restando la validità delle intese e delle prassi in atto negli ambiti ove sia svolta la contrattazione di secondo livello le parti, in virtù dei principi stabiliti dal presente articolo, convengono sulla definizione di linee guida che possano incentivare una maggiore diffusione della contrattazione di secondo livello a contenuto economico, per la costituzione di un premio di risultato collegato ad obiettivi condivisi e conseguiti nella realizzazione di programmi volti ad un miglioramento generale e complessivo per l'incremento della competitività aziendale, dell'efficienza, della qualità, della redditività e, in generale, per lo sviluppo e la crescita economica dell'impresa, in conseguenza dei quali si possano individuare margini idonei per una redistribuzione dei risultati acquisiti nelle sedi aziendali.

#### *Premesse metodologiche*

La scelta di adottare le linee guida della contrattazione di secondo livello è rimessa alla volontà delle parti e scopo della stessa è l'erogazione di premi variabili per i lavoratori, collegati al raggiungimento degli obiettivi condivisi, così come più sopra specificato.

L'adozione delle linee guida non ha carattere di obbligatorietà per le parti né intende sostituirsi o surrogare il ruolo delle parti contraenti a livello aziendale.

Resta inteso che annualmente le parti in sede territoriale in occasione degli incontri previsti dall'art. 1 "Sistemi di relazioni industriali", procederanno al monitoraggio dell'attuazione della contrattazione di secondo livello verificandone l'estensione; a tal fine le Associazioni industriali forniranno i dati aggregati per quanto in loro possesso.

Le parti hanno individuato nell'allegato A del presente CCNL:

- a) un insieme di "indicatori" rilevanti ai fini del miglioramento della competitività aziendale, che possano essere agevolmente utilizzati;

- b) Alcune esemplificazioni di metodo di calcolo che potranno essere usate dalle parti.

*Vigenza degli accordi di secondo livello*

Gli accordi aziendali avranno durata triennale e le parti confermano l'impegno al rispetto della non sovrapposibilità dei cicli negoziali.

**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.

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

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

Inoltre gli importi suddetti sono, ai sensi della legge 297/82 e ai sensi dell'art. 54 del presente CCNL, esclusi dagli elementi utili al calcolo del trattamento di fine rapporto.

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

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

VII	€ 13,43
VI	€ 11,88
V	€ 9,81
IV	€ 9,78
III	€ 8,26
II	€ 7,75
I	€ 7,23

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

<b>AD3</b>	14,77
<b>AD2</b>	14,77
<b>AD1</b>	13,92
<b>AC5</b>	13,07
<b>AC4</b>	11,92
<b>AC3</b>	10,79
<b>AC2</b>	10,79
<b>AS4</b>	10,79
<b>AS3</b>	10,22
<b>AC1</b>	9,66
<b>AS2</b>	9,66
<b>AS1</b>	9,09
<b>AE4</b>	9,09
<b>AE3</b>	8,80
<b>AE2</b>	8,53
<b>AE1</b>	7,95

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 appartenen-

za 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.

**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 della legge 10.04.1991 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. 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 o e di gruppo.

### **Art. 42 (ex 24) Congedo matrimoniale**

Al lavoratore che contrae matrimonio sarà concesso un permesso 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 con un preavviso di almeno 6 giorni. La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro i 30 giorni successivi all'inizio del periodo di congedo.

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

Ferme restando le disposizioni di cui alla L. 30 dicembre 1971, n. 1204, sul trattamento delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio, l'azienda integrerà alla lavoratrice il trattamento corrisposto dall'Istituto assicuratore fino al raggiungimento della normale retribuzione netta per il periodo di astensione obbligatoria.

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

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

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

### **Art. 44 (ex 26) Mense aziendali**

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

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

Fermo restando quanto previsto dall'art. 10 della L. 20 maggio 1970, n. 300 al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, le aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai commi successivi, permessi retribuiti, a carico di un monte ore triennale messo a disposizione di tutti i dipendenti, ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studi compresi nell'ordinamento scolastico e svolti presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti.

Le ore di permesso da utilizzare nell'arco del triennio sono usufruibili anche in un solo anno.

All'inizio di ogni triennio verrà determinato il monte ore a disposizione dei lavoratori per la frequenza ai corsi di cui sopra, moltiplicando ore 10 annue x 3 e per il numero dei dipendenti occupati nell'azienda o nell'unità produttiva. I lavoratori che contemporaneamente potranno usufruire di permessi retribuiti non dovranno superare il 3% del totale delle forze occupate; dovrà comunque essere garantito in ogni reparto il regolare svolgimento dell'attività produttiva. Nelle unità produttive che occupano fino a 25 dipendenti potrà usufruire dei permessi retribuiti un solo lavoratore.

Il lavoratore potrà richiedere permessi retribuiti per la frequenza ai corsi di cui al primo comma per un massimo di 150 ore in un triennio, usufruibili anche in un solo anno, sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

Unicamente nel caso di frequenza dei corsi per il recupero della scuola dell'obbligo, le ore di permesso retribuito, comprensive delle prove di esame, proporzionate nel triennio sono elevate a 250.

Il rapporto di ore di permesso retribuito con le ore di frequenza di detti corsi è in tal caso elevato a 2/3 sino a concorrenza delle predette 250 ore.

Il lavoratore dovrà presentare domanda scritta alla Direzione aziendale di norma un mese prima dell'inizio del corso, specificando il tipo di corso, la durata, l'istituto organizzatore.

Il lavoratore dovrà fornire all'azienda un certificato di iscrizione al corso e successivamente i certificati di frequenza mensile con l'indicazione delle ore

relative.

Nel caso in cui il numero dei richiedenti sia superiore al limite sopra indicato sarà seguito l'ordine di precedenza delle domande.

Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in ore di sospensione o riduzione di orario, il lavoratore conserva il diritto alle integrazioni salariali a norma di legge e non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

## **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.

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

Il CNPLA, nell'ambito dei rapporti sopra indicati, chiederà a Fondimpresa i dati relativi ai piani di formazione approvati.

È 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 professionale e potranno affidare la suddetta attività ad un Gruppo paritetico ristretto che provvederà a relazionare, con la periodicità che verrà concordemente stabilita, il Comitato nella sua intrezza.

*Nota a verbale*

Formazione professionale in provincia di Bolzano.

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

**Art. 47 (ex 29) - Assenze**

Tutte le assenze devono essere giustificate. Per le assenze non giustificate valgono le norme disciplinari previste nel presente contratto.

Le giustificazioni devono essere presentate entro 4 ore dall'inizio dell'orario di lavoro previsto, salvo casi di giustificato e comprovato impedimento.

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

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

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

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

- dalle ore 10.00 alle ore 12.00
- dalle ore 17.00 alle ore 19.00

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

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

Il lavoratore che, salvo i casi comprovati di cui al precedente primo comma, non sia reperito al domicilio comunicato al datore di lavoro durante le fasce ora-

rie che è tenuto ad osservare, incorre nella perdita del trattamento economico di malattia ed infortunio non sul lavoro per i primi 10 giorni e in misura pari alla metà per i giorni successivi e in provvedimenti disciplinari di cui agli articoli relativi del presente C.C.N.L. con le relative gradualità a seconda delle ripetitività delle infrazioni riscontrate.

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

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

#### **Art. 50 (ex 32) Permessi di entrata ed uscita**

Durante le ore di lavoro il lavoratore non potrà lasciare lo stabilimento se non debitamente autorizzato dalla Direzione o da chi per essa.

Salvo permesso della Direzione non è consentito ai lavoratori di entrare o trattenersi nello stabilimento in ore non comprese nel loro orario di lavoro.

Il permesso di uscita dallo stabilimento deve essere chiesto dal lavoratore alla Direzione o a chi per essa nella prima ora di lavoro salvo casi eccezionali.

#### **Art. 51 (ex 33) Trattenute per risarcimento danni**

I danni e la valutazione obiettiva di essi saranno preventivamente contestati al lavoratore.

L'importo del risarcimento dei danni sarà valutato dalla Direzione dell'azienda, mediante consultazione della R.S.U. a richiesta dell'interessato, in relazione all'entità del danno subito e sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% della normale retribuzione di ogni periodo di paga.

In caso di reclamo o controversia sulla valutazione del danno, verrà seguita la procedura di cui all'art. 53 della presente parte comune (reclami e controversie).

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro l'eventuale saldo scoperto sarà trattenuto sui compensi e sulle indennità spettanti al lavoratore a qualsiasi titolo.

#### **Art. 52 (ex 34) Consegna e conservazione degli utensili e del materiale**

Il lavoratore dovrà conservare in buono stato il materiale, le macchine, gli

attrezzi, gli utensili, i disegni ed in genere tutto quanto viene a lui affidato.

L'azienda dovrà porre il lavoratore in condizioni di poter conservare gli attrezzi e gli utensili che ha ricevuto in consegna.

Il lavoratore è responsabile degli utensili che riceve con regolare consegna e risponderà delle perdite eventuali e dei danni arrecati agli utensili stessi che non derivino da uso o logorio e che siano a lui imputabili. Egli dovrà interessarsi di far segnare sul libretto di lavoro gli utensili di sua proprietà.

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

In caso di cessazione del rapporto di lavoro il lavoratore prima di lasciare lo stabilimento dovrà riconsegnare tutto ciò che gli era stato affidato; qualora non lo restituisse in tutto od in parte, l'azienda tratterrà l'importo corrispondente al valore degli oggetti non riconsegnati sui compensi e sulle indennità spettanti al lavoratore a qualsiasi titolo.

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

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

### **Art. 53 (ex 35) Reclami e controversie**

Ferme restando le possibilità di accordo diretto tra le parti interessate per eventuali reclami nell'applicazione del presente contratto, le controversie individuali, anche se plurime, che sorgessero circa la applicazione del presente contratto, qualora non venissero conciliate con la Direzione dell'azienda tramite la Rappresentanza Sindacale Unitaria verranno sottoposte all'esame delle competenti Organizzazioni degli industriali e dei lavoratori, ferma restando, in caso di disaccordo, la facoltà di esperire l'azione giudiziaria.

### **Art. 54 (ex 36) Trattamento di fine rapporto**

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

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

- minimo contrattuale;
- indennità di contingenza;

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

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

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

Le parti, in particolare, impegnano le aziende a prendere in considerazione con la maggiore attenzione, compatibilmente con le proprie possibilità tecnico-organizzative il problema dell'inserimento nelle proprie strutture dei disabili riconosciuti invalidi civili ai sensi di legge in funzione della capacità lavorativa degli stessi, tenendo conto anche delle risultanze degli esami svolti a livello nazionale secondo quanto previsto al punto 1) del sistema di relazioni industriali, e nella tipologia dei contratti di inserimento.

Le parti stipulanti, preso atto che nel settore legno-arredamento si registra un progressivo aumento dei lavoratori extra-comunitari, demandano alle aziende eventuali soluzioni organizzative che consentano di contemperare le esigenze familiari dei singoli con le necessità produttive delle imprese, avendo riguardo alle norme in materia di lavoratori immigrati.

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

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

documentate di tossicodipendenza.

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

### **Art. 57 (ex 39) Previdenza complementare - ARCO**

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

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 dal 1.1.2013 le aliquote contributive paritetiche a carico dell'azienda e del lavoratore vengono fissate nella misura del 1,30%.

#### *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 sulla costituzione di un sistema per l'erogazione di prestazioni economiche integrative rispetto a quanto erogato dal servizio sanitario nazionale, da attuarsi attraverso idonee forme mediante l'adesione, da parte dei lavoratori, ad un Fondo di Sanità integrativa.

Per ogni lavoratore che abbia inteso esprimere la volontà di aderire al Fondo di cui sopra; l'Azienda metterà a disposizione un contributo definito in € 8 mensili per 12 mensilità; il contributo a carico del lavoratore è definito in € 2 mensili per 12 mensilità.

Tale contribuzione avrà effetto dal 1° aprile 2012. Entro tale data le parti identificheranno il Fondo di cui al primo comma, che dovrà essere in possesso dei requisiti di operatività richiesti dalla vigente normativa in materia.

Il contributo aziendale maturerà in favore di ogni lavoratore in servizio presso l'Azienda con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o con

contratto a tempo determinato di durata superiore a sei mesi, la cui iscrizione al Fondo, risulti documentata all'Azienda a mezzo copia del relativo modulo di adesione, sottoscritto dal lavoratore interessato.

Il contributo aziendale avrà decorrenza dal mese successivo a quello nel corso del quale risulta pervenuta in Azienda la documentazione attestante l'iscrizione.

Per i lavoratori neoassunti iscritti o che si iscrivano l'erogazione del contributo aziendale avrà decorrenza dopo il termine, con esito positivo, del periodo di prova.

Nulla sarà dovuto dall'Azienda ai lavoratori che, pur avendone i requisiti, non intendano manifestare la propria volontà di aderire a Fondi aventi esclusivo fine assistenziale, così come nulla sarà dovuto dall'Azienda, in relazione a tali lavoratori non aderenti, ai Fondi ai quali abbiano aderito, dipendenti dell'Azienda aventi diritto.

L'obbligo contributivo per l'Azienda cesserà all'atto della conclusione del rapporto di lavoro con il lavoratore iscritto al Fondo, per qualsiasi causa; in tal caso l'Azienda si impegna a comunicare al Fondo, la cessazione del rapporto.

Le prestazioni, le modalità e la periodicità di versamento dei contributi aziendali sono quelli previsti dallo Statuto/Regolamento del Fondo così come comunicate all'Azienda.

Eventuali erogazioni in materia, definite a livello di contrattazione aziendale, vengono riassorbite fino a concorrenza.

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

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

Sono comunque esclusi i lavoratori assunti da adibire a mansioni di custodia e sicurezza o che comunque comportino un rapporto di particolare fiducia.

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

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

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

La cessione, trasformazione o il trasferimento dell'azienda non determina normalmente la risoluzione del rapporto di lavoro ed in tal caso il lavoratore conserva, nei confronti del nuovo titolare, i diritti acquisiti (anzianità di servizio, categoria, mansioni, ecc.) e gli obblighi derivanti dal presente contratto di lavoro, così come previsto dall'art. 2112 del C.C. modificato dall'art. 47 L. n. 428/1990.

### **Art. 60 (ex 42) Inscindibilità delle disposizioni del contratto e condizioni di miglior favore**

Le disposizioni del presente contratto, nell'ambito di ogni istituto, sono correlative ed inscindibili fra loro e non sono cumulabili con alcun altro trattamento.

Ferma restando la inscindibilità di cui sopra, le parti, con il presente contratto, non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli al lavoratore attualmente in servizio, le quali continueranno ad essere mantenute ad personam.

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

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

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

### **Art. 62 (ex 44) Disposizioni finali**

Qualora dalle Organizzazioni FENEAL - UIL, FILCA - CISL, FILLEA - CGIL e dalle altre Organizzazioni firmatarie siano concordate con altre Associazioni di datori di lavoro e di artigiani, condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni, dopo che siano accertate nella loro sfera di applicazione con verbale redatto fra le Organizzazioni interessate, si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano

associate presso Organizzazioni aderenti alla Confederazione Generale dell'Industria Italiana.

**Art. 63 (ex 45) decorrenza e durata**

Il presente contratto decorre dal 1° aprile 2010 e scadrà il 31 marzo 2013.

Il contratto collettivo nazionale 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.

## **PARTE III**

### **REGOLAMENTAZIONE PER GLI OPERAI**

#### **Art. 64 (ex 1) Periodo di prova**

L'assunzione al lavoro dell'operaio avviene previo superamento di un periodo di prova - che deve risultare da atto scritto - della durata di 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 è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso.

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

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

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

La normale retribuzione agli operai sarà corrisposta mensilmente in ragione delle giornate lavorate e, nell'ambito delle giornate, in ragione delle ore lavorate.

Agli operai che nel corso del mese avranno prestato la loro opera per l'intero orario contrattuale di lavoro verrà corrisposta l'intera retribuzione mensile; questa sarà ugualmente corrisposta in caso di assenza per festività, ferie, congedo matrimoniale, permessi retribuiti e per altre assenze che, comunque, comportino il diritto alla retribuzione.

Pertanto, con la retribuzione mensile si intende compensato il lavoro fino a 40 ore settimanali, nonché le festività, le ferie, i permessi retribuiti, con l'esclusione soltanto delle festività cadenti di domenica o nel giorno di riposo compensativo per quei lavoratori che prestano la loro opera di domenica.

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

### **Art. 66 (ex 3) Recuperi**

È ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro non compiute a causa di forza maggiore o per interruzioni di lavoro concordate fra le parti interessate, purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e venga effettuato in un periodo massimo di 30 giorni immediatamente successivi a quello in cui si è verificata l'interruzione.

### **Art. 67 (ex 4) Sospensioni di breve durata ed interruzioni di lavoro**

Ove nella giornata si verificano per cause di forza maggiore, interruzioni di lavoro di qualsiasi entità; qualora la Direzione dell'azienda trattenga l'operaio a disposizione nello stabilimento, questi avrà diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di lavoro.

In caso di sospensione di lavoro superiore a 15 giorni, l'operaio potrà richiedere la risoluzione del suo rapporto di lavoro con diritto alle eventuali indennità spettanti in caso di licenziamento, compresa quella relativa al preavviso.

### **Art. 68 (ex 5) Modifica di mansioni**

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

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

Trascorso un periodo continuativo di 40 giorni lavorativi nel disimpegno di mansioni superiori, avverrà senz'altro il passaggio dell'operaio, a tutti gli effet-

ti, 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 spetterà 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.

### **Art. 69 (ex 6) Lavoro a cottimo**

Le tariffe di cottimo devono essere fissate dall'azienda in modo da garantire, nei periodi normalmente considerati, all'operaio di normale capacità ed operosità, il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 6,50% del minimo di paga base tabellare della categoria di appartenenza. Tale condizione si presume adempiuta quando il complesso degli operai lavoratori a cottimo nel medesimo reparto con la stessa tariffa nei periodi sopra indicati abbia realizzato un utile medio di cottimo non inferiore al suddetto 6,50%.

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

Agli operai interessati dovrà essere comunicato per iscritto o per affissione, all'inizio del lavoro, l'indicazione del lavoro da eseguire e il compenso unitario (tariffa di cottimo) corrispondente.

Quando gli operai lavorino con tariffe già assestate il conteggio dei guadagni sarà fatto complessivamente alla fine del periodo di paga indipendentemente dai risultati di ciascuna tariffa.

Qualora siano intervenute modifiche nelle condizioni di esecuzione del lavoro, le tariffe di cottimo saranno variate in proporzione alle variazioni di tempo in più o in meno che le modifiche stesse avranno determinato. Le variazioni delle tariffe dovranno in tal caso avvenire entro un periodo pari a quello previsto per l'assegnazione.

A richiesta dell'operaio l'azienda metterà a disposizione dell'operaio stesso gli elementi di computo del suo guadagno di cottimo nel periodo di paga anche con riferimento ai risultati delle singole tariffe. La specificazione dei risultati delle singole tariffe potrà non essere fornita per tariffe le quali, data la contemporaneità della loro applicazione, costituiscono sostanzialmente un unico cottimo, o per tariffe applicate non contemporaneamente per le quali, data la brevità della loro durata, normalmente non si effettua la rilevazione dei tempi.

Il periodo di assestamento delle tariffe di cottimo potrà avere durata fino a 4 mesi e sarà concordato fra le parti interessate.

Si intende per periodo di assestamento, il tempo durante il quale la tariffa abbia avuto effettiva applicazione; pertanto in caso di saltuario impiego della tariffa i singoli periodi sono cumulati al fine di stabilire la durata complessiva del periodo di assestamento. L'accordo tra le parti per la durata dell'assestamento può anche essere tacito.

L'operaio cottimista che lascia il lavoro per dimissioni o licenziamento quando il cottimo è ancora in corso, ha diritto alla liquidazione dell'eventuale guadagno di cottimo spettantegli fino al momento in cui lascia il lavoro. Nel caso in cui la liquidazione avvenga solo quando il cottimo sia ultimato l'operaio avrà diritto ad un acconto sulla base della presumibile liquidazione.

Quando l'operaio passa dal lavoro a cottimo a quello ad economia nella medesima lavorazione ha diritto alla conservazione dell'utile di cottimo sempreché rimangano inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale.

Quando si dovesse constatare una sensibile caduta del guadagno medio di cottimo, la R.S.U. potrà intervenire presso la Direzione per congiuntamente accertarne le cause.

I reclami riguardanti l'applicazione delle norme del presente articolo saranno presentati dai lavoratori ai capi incaricati dalla Direzione.

Nel caso in cui il reclamo non abbia avuto seguito, o sia sorta controversia individuale o plurima, non risolta direttamente tra le parti in sede di esperimento facoltativo di conciliazione, tutte tali controversie, come ad esempio quelle relative:

- a) alle varie ipotesi di garanzia di conseguimento del guadagno minimo di cottimo;
  - b) all'assestamento delle tariffe anche in caso di variazione nelle condizioni di esecuzione del lavoro;
  - c) al conteggio ed alla liquidazione dei cottimi;
  - d) al passaggio dal lavoro a cottimo a quello ad economia;
- saranno esaminate in prima istanza nell'ambito aziendale tra la Direzione e la R.S.U., anche sulla base degli elementi di computo del guadagno di cottimo che la Direzione avrà messo a disposizione dell'operaio o della R.S.U..

Tale tentativo dovrà esaurirsi entro il più breve tempo possibile dalla data di instaurazione della controversia.

Nel caso di mancato accordo la controversia verrà esaminata in seconda istanza dalle Organizzazioni sindacali territorialmente competenti.

#### *Nota a verbale*

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

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

### *Definizione del lavoratore a domicilio*

È lavoratore a domicilio chiunque, con vincolo di subordinazione, esegue nel proprio domicilio o in locale di cui abbia disponibilità, anche con l'aiuto accessorio di membri della sua famiglia conviventi e a carico, ma con esclusione di manodopera salariata e di apprendisti, lavoro retribuito per conto di uno o più imprenditori, utilizzando materie prime o accessorie e attrezzature proprie e dello stesso imprenditore, anche se fornite per il tramite di terzi.

La subordinazione, agli effetti del presente regolamento ed a miglioramento di quanto stabilito dall'articolo 2094 C.C., ricorre quando il lavoratore a domicilio è tenuto ad osservare le direttive dell'imprenditore circa le modalità di esecuzione, le caratteristiche ed i requisiti del lavoro da eseguire, e il suo lavoro consista nella esecuzione parziale, nel completamento o nell'intera lavorazione di prodotti oggetto dell'attività dell'imprenditore committente.

Non è lavoratore a domicilio e deve a tutti gli effetti considerarsi dipendente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato chiunque esegue, nelle condizioni di cui ai commi precedenti, lavori in locali di pertinenza dello stesso imprenditore, anche se per l'uso di tali locali e dei mezzi di lavoro in esso esistenti corrisponde al datore di lavoro un compenso di qualsiasi natura.

Non è ammessa l'esecuzione di lavoro a domicilio per attività le quali comportino l'impiego di sostanze o materiali nocivi o pericolosi per la salute o la incolumità del lavoratore e dei suoi familiari.

È fatto divieto alle aziende interessate da programmi di ristrutturazione, riorganizzazione e di conversione che abbiano comportato licenziamenti o sospensioni dal lavoro, di affidare lavoro a domicilio per la durata di un anno rispettivamente dall'ultimo provvedimento di licenziamento e dalla cessazione delle sospensioni.

È fatto divieto ai committenti di lavoro a domicilio di valersi dell'opera di mediatori o di intermediari comunque denominati i quali, unitamente alle persone alle quali hanno commesso lavoro a domicilio, sono considerati, a tutti gli effetti, alle dipendenze del datore di lavoro per conto e nell'interesse del quale hanno svolto la loro attività.

### *Libretto personale di controllo*

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

A richiesta del committente l'operaio comunicherà al datore di lavoro, quando ne ricorra la circostanza, se e per quali altri datori di lavoro egli presti con-

temporaneamente la sua opera, nonché quanto altro previsto dalla vigente legislazione in materia e ciò ai fini degli adempimenti per le assicurazioni sociali.

#### *Responsabilità del lavorante a domicilio*

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

#### *Retribuzione*

- a) I lavoranti a domicilio dovranno godere del trattamento economico salariale, previsto dal presente contratto e dai successivi, per gli operai interni, ciascuno in ragione della categoria o della qualifica prevista dai contratti stessi.
- b) Il trattamento di cui sopra si concreterà in una tariffa di cottimo pieno costituita dai medesimi elementi che compongono la retribuzione degli operai interni e cioè: paga base, percentuale di maggiorazione per il lavoro a cottimo, indennità di contingenza e indennità accessorie.  
Indennità di contingenza e indennità accessorie dovranno essere tradotte in quote orarie sulla base di otto ore giornaliere.
- c) Base del computo per la determinazione delle tariffe di cottimo pieno di cui sopra, sarà la misurazione tecnica del tempo normalmente necessario ad un lavorante di normale capacità per eseguire l'operazione od il gruppo di operazioni ad esso richieste. 'anzidetta tariffa di cottimo risulterà così dalla moltiplicazione delle quote orarie di cui al punto b) per i tempi accertati nel modo dianzi indicato.
- d) Tutti gli aggiornamenti determinati, in aumento o diminuzione, dal variare della paga base, delle eventuali indennità accessorie e della indennità di contingenza, faranno luogo automaticamente e con la stessa decorrenza, all'aggiornamento delle tariffe di cottimo di cui al capoverso c).
- e) Su richiesta di una delle parti contraenti, potrà essere predisposto un incontro a livello territoriale, tra le rispettive Organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, al fine di verificare la corretta applicazione della normativa di cui sopra.

#### *Maggiorazione della retribuzione*

- a) Ad ogni periodo di paga, oppure di coincidenza con le ferie o con le festività natalizie, sarà corrisposta al lavorante a domicilio - a titolo di indennità sostitutiva della gratifica natalizia, delle ferie annuali, e delle festività nazio-

nali ed infrasettimanali - una maggiorazione del 22% da computarsi sull'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita dal lavorante stesso nel corso del periodo considerato.

- b) Con le stesse modalità sarà corrisposta, al lavoratore a domicilio, in conformità con la legge, un'indennità sostitutiva del trattamento di fine rapporto nella misura del 7,4% dell'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita.

#### *Chiarimento a verbale*

*Le maggiorazioni di cui al presente paragrafo saranno assorbite, fino a concorrenza, da quelle eventualmente già concordate per le medesime finalità.*

#### *Pagamento della retribuzione*

Il pagamento della retribuzione sarà effettuato all'atto della riconsegna del lavoro e secondo le consuetudini in vigore presso le singole aziende e non contrastanti con le norme del contratto per gli operai interni.

#### *Procedura di informazione*

Le R.S.U. può richiedere alla Direzione aziendale un esame dei problemi relativi al lavoro a domicilio al fine di prevenire conseguenze sull'orario di lavoro e sui livelli di occupazione.

Per l'effettuazione di tale esame, le R.S.U. potranno farsi assistere da un lavoratore scelto tra quelli che esplicano la loro opera esclusivamente e continuamente per l'azienda interessata.

#### *Norme generali*

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

### **Art. 71 (ex 8) Trasferimenti**

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

Limitatamente per l'operaio, l'azienda in più di tali spese riconoscerà una

speciale indennità di trasferimento nella misura corrispondente a 17/30 di retribuzione base (minimo tabellare e contingenza) se celibe e 34/30 di retribuzione base se con familiari viventi a carico.

L'operaio ha inoltre diritto al rimborso delle spese sopportate per anticipata risoluzione del contratto di affitto, se dovuto, per un massimo comunque di tre mesi.

### **Art. 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'operaio 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 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 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 aziendalmente, per gli operai trasferisti, da trattamenti in essere.

La presente normativa va in vigore dal 1 giugno 2008

*Nota a verbale*

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

**Art. 73 (ex 10) Lavori nocivi e pericolosi**

Agli effetti del presente articolo sono considerati pericolosi i lavori eseguiti su scale aeree o su ponti mobili nonché la posa in opera degli infissi che si svolge ad un'altezza non inferiore ai 4,50 metri da terra o dal pavimento.

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

Ai lavoratori comandati a svolgere tali lavori e, limitatamente alle ore di effettiva prestazione nei lavori medesimi, verrà corrisposta una indennità speciale del 10% sulla retribuzione base (minimo tabellare più contingenza) con facoltà alle aziende di assorbire fino a concorrenza quanto eventualmente già concesso allo stesso titolo.

Agli operai costretti a lavorare in locali a temperatura superiore ai 40 gradi e nei tre mesi estivi a temperatura superiore ai 50 gradi, sarà corrisposta l'indennità speciale di cui al comma precedente.

*Nota a verbale*

In relazione a quanto stabilito nell'articolo 9 della Parte prima sull'ambiente di lavoro, le parti convengono che, una volta rimossi i fattori di rischio e/o nocività di cui al presente articolo, a livello aziendale tra Direzione e Rappresentanze sindacali unitarie, si concorderà la definizione degli importi corrisposti a titolo di indennità per lavori nocivi e pericolosi, anche con riguardo al tempo di godimento.

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

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

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

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

#### *Nota a verbale*

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

### **Art. 75 (ex 12) Trattamento in caso di Infortunio sul lavoro o malattia professionale**

#### *A) Denuncia*

Ogni infortunio sul lavoro, anche se di natura leggera e tale da consentire la continuazione dell'attività lavorativa, dovrà essere denunciato immediatamente dall'operaio al proprio superiore diretto, il quale provvederà affinché sia espletata la stesura della denuncia di legge, se del caso.

Quando l'infortunio accade all'operaio in lavoro fuori dallo stabilimento, la denuncia verrà stesa al più vicino posto di soccorso, procurando le dovute testimonianze.

#### *B) Trattamento economico*

Le aziende corrisponderanno al lavoratore assente per infortunio o malattia professionale, in forza di disposizione legislative e/o di altre norme:

- a partire dal giorno seguente l'infortunio e per un massimo di 12 mesi, una integrazione dell'indennità, percepita in forza di disposizioni legislative e/o di altre norme, fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione.

Le eventuali integrazioni aziendali in atto sono assorbite fino a concorrenza.

Tale trattamento non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti aziendali, e comunque derivanti da norme generali, in atto o future, con conseguente assorbimento fino a concorrenza.

Il diritto a percepire il trattamento previsto dal presente articolo è subordinato al riconoscimento della malattia professionale o infortunio da parte dell'istituto assicuratore, nonché alla presentazione dei seguenti documenti:

- denuncia dell'infortunio sul lavoro e della malattia professionale nel termine e con le modalità previste dalla normativa vigente in materia;

- in caso di ricovero ospedaliero il lavoratore è tenuto a presentare il certificato di ricovero rilasciato dall'amministrazione ospedaliera o l'attestato del medico che ne ha ordinato il ricovero, facendo conoscere successivamente la data di dimissione.

I conteggi finali dell'integrazione saranno effettuati in base ai certificati definitivi rilasciati dall'istituto assicuratore.

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

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

### C) *Conservazione del posto*

Durante la degenza dovuta a causa di infortunio sul lavoro, l'operaio non in prova ha diritto alla conservazione del posto fino a guarigione clinica accertata certificato rilasciato dall'INAIL.

In caso di malattia professionale, il posto sarà conservato all'operaio non in prova per il periodo per il quale lo stesso percepisce dall'INAIL l'indennità temporanea.

Nel caso di superamento di detto termine massimo di conservazione del posto, il rapporto di lavoro potrà essere risolto dal datore di lavoro, o su richiesta dell'operaio, con le stesse indennità previste in caso di licenziamento.

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

### *Nota a verbale*

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

## **Art. 76 (ex 13) Trattamento in caso di Malattia o di infortunio non sul lavoro**

### A) *Denuncia*

L'assenza in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro deve essere comunicata dall'operaio alla Direzione dell'azienda entro 4 ore dall'inizio dell'assenza salvo casi di giustificato e comprovato impedimento.

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

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

*B) Trattamento economico*

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

- dal primo al terzo giorno: il 50% della normale retribuzione per i giorni di carenza coincidenti con quelli lavorativi secondo l'orario di lavoro dello stabilimento o reparto cui lo stesso operaio appartiene;
- dal quarto al centottantesimo giorno: una integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'istituto assicuratore fino al 100% della normale retribuzione.

Per le malattie di durata superiore a 14 giorni consecutivi, le aziende corrisponderanno il 100% della normale retribuzione anche per i primi tre giorni (carenza), coincidenti con quelli lavorativi secondo l'orario di lavoro dello stabilimento o reparto cui lo stesso operaio appartiene.

A decorrere dall'1 gennaio 1993, per le malattie di durata superiore a 11 giorni consecutivi, le aziende corrisponderanno il 100% della normale retribuzione anche per i primi tre giorni (carenza) coincidenti con quelli lavorativi, secondo l'orario di lavoro dello stabilimento o reparto cui lo stesso operaio appartiene.

A decorrere dall'1 gennaio 1996 per le malattie di durata superiore a 9 giorni, le aziende corrisponderanno il 100% della normale retribuzione anche per i primi tre giorni (carenza) coincidenti con quelli lavorativi, secondo l'orario di lavoro dello stabilimento o reparto cui lo stesso operaio appartiene.

A decorrere dall'1 agosto 2004 per i lavoratori che nel precedente anno solare siano stati assenti per un numero massimo di 3 volte per eventi dovuti a malattia e/o infortunio non sul lavoro, le aziende corrisponderanno il 100% della normale retribuzione per i primi tre giorni (carenza) coincidenti con quelli lavorativi, secondo l'orario di lavoro dello stabilimento o reparto cui lo stesso operaio appartiene.

In aggiunta a quanto sopra, all'operaio ammalato, ove venisse a cessare il trattamento mutualistico erogato dall'ente assicuratore, l'azienda riconoscerà un'indennità pari al 50% della normale retribuzione per il periodo di malattia eccedente il centottantesimo giorno compiuto e fino al termine del periodo di conservazione del posto.

In caso di modifica del trattamento erogato dall'ente assicuratore, le percentuali di cui sopra saranno conseguentemente adeguate in modo da non superare complessivamente il trattamento sopra previsto.

Le eventuali integrazioni aziendali in atto sono assorbite fino a concorrenza.

Tale trattamento non è cumulabile con eventuali altri analoghi trattamenti

aziendali, o comunque derivanti da norme generali, in atto o future, con conseguente assorbimento fino a concorrenza.

Il diritto a percepire i trattamenti previsti dal presente articolo è subordinato al riconoscimento della malattia o dell'infortunio da parte dei rispettivi istituti assicuratori, nonché alla presentazione dei seguenti documenti di competenza del medico curante:

- certificato medico indicante la data di inizio, di prosecuzione e di chiusura dell'incapacità al lavoro redatto sugli appositi moduli degli Istituti stessi e contenente le seguenti indicazioni:
  - 1) la data del rilascio;
  - 2) la prognosi;
  - 3) la specificazione dell'orario durante il quale il medico curante consente al lavoratore di uscire dalla sua abitazione.

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

#### *Nota a verbale*

Il trattamento assistenziale integrativo dell'indennità di malattia, posto a carico dell'azienda, non è comprensivo delle quote afferenti la 13ma mensilità e le retribuzioni differite ad essa equiparate che sono invece a carico dell'INPS.

#### *C) Conservazione del posto*

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, l'operaio non in prova avrà diritto alla conservazione del posto, in periodo di 30 mesi consecutivi, per un massimo di 13 mesi.

Ove l'operaio si ammali più volte nel corso di 30 mesi consecutivi i relativi periodi di assenza sono cumulabili agli effetti del raggiungimento dei termini massimi di conservazione del posto di cui al precedente comma.

L'operaio posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine massimo di conservazione del posto risultante dalle norme precedenti, qualora l'operaio non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o dell'infortunio non sul lavoro o dei suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto corrispondendo all'operaio stesso la liquidazione delle indennità relative, come in caso di licenziamento.

Analogamente nel caso in cui la malattia o l'infortunio non sul lavoro perduri oltre il termine di cui sopra, l'operaio che non sia in condizioni di riprendere il lavoro potrà richiedere la risoluzione del rapporto con diritto all'indennità come in caso di licenziamento.

L'operaio che entro 3 giorni dal termine del periodo di malattia non si pre-

senti al lavoro, sarà considerato dimissionario.

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

#### *Dichiarazione a verbale*

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

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

#### **Art. 77 (ex 14) Disciplina aziendale**

L'operaio, nell'ambito del rapporto di lavoro, dipende dai superiori, come previsto dalla organizzazione aziendale.

Egli deve conservare rapporti di cordialità con i compagni di lavoro e di subordinazione verso i superiori, gli ordini dei quali è tenuto ad osservare.

In armonia con la dignità personale dell'operaio, i superiori improneranno i rapporti col dipendente ai sensi di collaborazione.

#### **Art. 78 (ex 15) Divieti**

Durante l'orario di lavoro e negli ambienti di lavoro sono vietate le collette, le raccolte di firme, le vendite di biglietti, di oggetti e simili.

È proibito fumare nell'interno dello stabilimento ed introdurre nell'azienda bevande alcoliche senza il permesso della Direzione.

È proibito all'operaio con orario pieno di prestare l'opera propria presso aziende diverse da quella in cui regolarmente è assunto, salvo il caso di sospensione di lavoro senza trattamento economico.

È proibito all'operaio di eseguire nell'interno dello stabilimento lavori per proprio conto o per conto terzi. L'operaio che commette tale mancanza, incorre nell'applicazione del relativo provvedimento disciplinare ed è tenuto a risarcire il danno arrecato all'azienda.

### **Art. 79 (ex 16) Provvedimenti disciplinari**

Ferma rimanendo l'applicabilità 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 potrà essere sanzionata a seconda della gravità 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 e comunque trascorsi almeno 30 giorni di calendario dall'invio della raccomandata r.r., il lavoratore sarà considerato dimissionario dalla data di ritorno della suddetta raccomandata anche in assenza di dimissioni formali.

### **Art. 80 (ex 17) Multe e sospensioni**

La Direzione potrà infliggere la multa o la sospensione di cui alle lettere c) e d) dell'articolo precedente, all'operaio che:

- a) ritardi l'inizio del lavoro, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- b) non si presenti al lavoro come previsto nell'art. 28 (assenze) della parte comune del presente C.C.N.L. o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
- c) non esegua il lavoro affidatogli secondo le istruzioni ricevute o lo esegua con negligenza o con voluta lentezza;
- d) per disattenzione procuri guasti non gravi o sperpero non grave di materiale dell'azienda o di lavorazione o non avverta subito i superiori diretti degli eventuali guasti al macchinario o delle eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;
- e) introduca bevande alcoliche nell'azienda senza regolare permesso del datore di lavoro o di chi per esso;
- f) alterchi con i compagni di lavoro;
- g) si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza;
- h) sia trovato addormentato;
- i) trasgredisca in qualsiasi altro modo all'osservanza delle norme del presente contratto o dell'eventuale regolamento interno, o commetta qualsiasi atto

che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene, al normale puntuale andamento del lavoro.

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

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

### **Art. 81 (ex 18) Licenziamento per mancanze**

Fermo restando l'ambito di applicazione delle procedure previste dalla legge, il licenziamento - con immediata sospensione cautelare del rapporto di lavoro - può essere inflitto, con la perdita dell'indennità di preavviso, all'operaio che commetta gravi infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro o che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

- a) insubordinazione ai superiori;
- b) danneggiamento colposo al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;
- c) esecuzione senza permesso di lavori entro l'officina dell'azienda per conto proprio o di terzi, di lieve entità e senza impiego o con l'impiego di materiale dell'azienda;
- d) litigio o rissa nello stabilimento;
- e) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui sono specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo o da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- f) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente ai festivi o seguente le ferie;
- g) condanna ad una pena detentiva comminata all'operaio, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale dell'operaio;
- h) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 17 (multe o sospensioni) della presente regolamentazione per gli operai quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso art. 17.
- i) furto nello stabilimento, trafugamento di schizzi o di disegni di macchine o di utensili o di altri oggetti o documenti dello stabilimento;

- l) danneggiamento volontario al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;
- m) fumare nell'ambito dello stabilimento in quei luoghi dove tale divieto è espressamente stabilito o comunque dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone od alla sicurezza degli impianti o dei materiali.

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

Il licenziamento dell'operaio non in prova attuato non ai sensi dell'art. 18 (licenziamento per mancanze) della presente regolamentazione per gli operai o le sue dimissioni, potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con 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 indennità pari all'importo della normale retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

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

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

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.

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.

*Nota a verbale*

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

**Art. 83 (ex 20) Trattamento di fine rapporto**

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro l'Azienda, ai sensi della L. 29 maggio 1982, n. 297 corrisponderà il trattamento di fine rapporto secondo i criteri stabiliti dalla legge stessa.

La quota annua, ottenuta dividendo per 13,5 gli elementi retributivi specificati nell'art. 34 parte comune corrisposti nell'anno al lavoratore, sarà computata sulla base dei 30esimi indicati nella seguente tabella:

- 1) per l'anzianità di servizio maturata fino al 31.12.1984 nella misura di:
  - a) 19/30 della retribuzione mensile per ciascuno dei primi 10 anni compiuti;
  - b) 26/30 della retribuzione mensile per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° compiuto.
- 2) Per l'anzianità di servizio maturata a decorrere dall'1.1.1985 nella misura di:
  - a) 22/30 per ciascuno dei primi 10 anni di anzianità;
  - b) 28/30 per ciascuno dei successivi anni oltre il 100° compiuto.
- 3) Per l'anzianità di servizio maturata a decorrere dall'1.1.1986 nella misura di:
  - a) 25/30 per ciascuno dei primi 10 anni di anzianità;
  - b) 29/30 per ciascuno dei successivi anni oltre il 100° compiuto.
- 4) Per l'anzianità di servizio maturata a decorrere dall'1.1.1987 nella misura di:
  - a) 27/30 per ciascuno dei primi 10 anni di anzianità;
  - b) 30/30 per ciascuno dei successivi anni oltre il 100° compiuto.
- 5) Per l'anzianità di servizio maturata a decorrere dall'1.1.1988 nella misura di 30/30 per ciascun anno di anzianità.

Ai fini dell'individuazione dello scaglione da considerare si terrà conto dell'anzianità complessivamente maturata presso l'azienda.

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

## **PARTE IV**

### **REGOLAMENTAZIONE PER GLI INTERMEDI**

#### **Art. 84 (ex 1) Periodo di prova**

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

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro in qualsiasi momento senza preavviso né relativa indennità sostitutiva, e col pagamento della retribuzione per il periodo di servizio effettivamente prestato. In ogni caso la retribuzione che verrà corrisposta durante il periodo di prova, non potrà essere inferiore al minimo contrattuale previsto per la categoria per la quale il lavoratore è stato assunto o in cui abbia svolto le mansioni.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per malattia o infortunio, il lavoratore sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso, qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 25 giorni successivi all'inizio della malattia o dell'infortunio.

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

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

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

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

### **Art. 86 (ex 3) Modifica di mansioni**

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

Trascorso un periodo di tre mesi nel disimpegno delle mansioni della categoria superiore, il lavoratore passerà senz'altro a tutti gli effetti a detta categoria.

Agli effetti di tale passaggio, il disimpegno delle mansioni di categoria superiore può essere effettuato anche non continuativamente, purché la somma dei singoli periodi corrispondenti ai termini predetti sia compresa in un massimo di 12 mesi.

L'esplicazione di mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, non dà luogo al passaggio di categoria, salvo il caso della mancata riammissione del lavoratore sostituito nelle sue precedenti mansioni.

Al lavoratore comunque destinato a compiere mansioni inerenti alla categoria superiore a quella di appartenenza, deve essere corrisposto un compenso di importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione base (minimo tabellare più contingenza) della sua categoria e quella della categoria superiore.

### **Art. 87 (ex 4) Sospensioni di lavoro**

Le sospensioni di lavoro, i permessi, le assenze per malattia e infortunio - nei limiti previsti dai rispettivi articoli - non interrompono l'anzianità di servizio agli effetti e nei limiti del presente contratto.

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

In caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario previsto dal presente contratto, disposta dall'azienda o dalle competenti autorità, la retribuzione del lavoratore non subirà riduzioni, salvo deduzione di quanto erogato al medesimo titolo dagli Istituti previdenziali e assicurativi.

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

### **Art. 89 (ex 6) Recuperi**

È ammesso il recupero a regime normale delle ore di lavoro non compiute a causa di forza maggiore o per interruzione di lavoro concordate fra le parti interessate, purché esso sia contenuto nei limiti di un'ora al giorno e venga effettuato in un periodo massimo di 30 giorni immediatamente successivi a quelli in cui si è verificata l'interruzione.

### **Art. 90 (ex 7) Lavori nocivi e pericolosi**

Ai lavoratori che svolgono lavori di particolare disagio, nocivi o pericolosi, verrà corrisposta una maggiorazione della retribuzione, per le ore di effettivo lavoro prestato, pari all'8% della retribuzione base (minimo tabellare più indennità di contingenza).

#### *Nota a verbale*

In relazione a quanto stabilito nell'articolo della regolamentazione comune sull'ambiente di lavoro, le parti convengono che, una volta rimossi i fattori di rischio e/o nocività di cui al presente articolo, a livello aziendale tra Direzione e Rappresentanza sindacale aziendale o Consiglio di fabbrica, si concorderà la definizione degli importi corrisposti a titolo di indennità per lavori nocivi e pericolosi, anche con riguardo al tempo di godimento.

### **Art. 91 (ex 8) Trasferimenti**

Al lavoratore che sia trasferito per ordine dell'azienda da uno stabilimento all'altro della stessa ditta o sito in diversa località, sempreché tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo, previamente concordato con l'azienda, della spesa per i mezzi di trasporto per sé e familiari e per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.). Inoltre quale indennità di trasferimento gli verrà corrisposta, se capo famiglia, una somma pari ad una mensilità di normale retribuzione; se senza congiunti a carico una somma pari a mezza mensilità di normale retribuzione.

Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione del lavoratore nella nuova residenza l'alloggio in condizioni di abitabilità, dette indennità saranno ridotte alla metà.

Qualora in relazione al trasferimento il lavoratore per effetto dell'anticipata

risoluzione del contratto di affitto, sempreché questo sia denunciato all'atto della comunicazione del trasferimento stesso, o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ecc.), debba corrispondere indennizzi, questi resteranno a carico dell'azienda.

Al lavoratore che chieda il trasferimento per sue necessità non competono le indennità di cui sopra.

### **Art. 92 (ex 9) Trasferte**

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

- a) rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto impiegati;
- b) rimborso delle spese per vitto ed alloggio, nei limiti della normalità, quando la durata della missione obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese;
- c) rimborso delle altre eventuali spese sostenute per l'espletamento della missione, sempreché siano autorizzate e comprovate;
- d) una indennità di trasferta pari al 30% della normale retribuzione giornaliera. L'indennità di cui al punto d) non sarà dovuta nel caso 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 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 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. 93 (ex 10) Servizio militare**

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

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

In caso di richiamo alle armi si fa riferimento alla L. 3 maggio 1955, n. 370 e successive modifiche. Il compimento di eventuali periodi di servizio militare per ferma volontaria, risolve il rapporto di lavoro, senza il diritto di riconoscimento dei benefici di cui sopra.

### **Art. 94 (ex 11) Trattamento in caso di Infortunio sul lavoro o malattia professionale**

Agli intermedi soggetti all'assicurazione obbligatoria INAIL, vengono estese le disposizioni previste, sia per la conservazione del posto sia per il trattamento economico, dalla vigente normativa contrattuale per gli operai, di cui all'art. 12 della relativa regolamentazione.

### **Art. 95 (ex 12) Trattamento in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro**

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro il lavoratore deve avvertire l'azienda entro 4 ore dall'inizio dell'orario di lavoro previsto e inviare all'azienda stessa entro 3 giorni dall'inizio dell'assenza il certificato medico attestante la malattia. In mancanza di una delle suddette comunicazioni, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

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

In caso di interruzione di servizio, dovuta a malattia o ad infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto, in un periodo di 30 mesi consecutivi, per un massimo di 13 mesi.

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

Ove il lavoratore si ammali più volte nel corso di 30 mesi consecutivi, i relativi periodi di assenza sono cumulabili agli effetti del raggiungimento dei termi-

ni massimi di conservazione del posto e del trattamento economico sopra previsti.

Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva di preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere il servizio, il lavoratore stesso può risolvere il rapporto di lavoro.

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

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

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

L'assenza per malattia, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione della anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, tredicesima mensilità, ecc.).

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

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

#### *Dichiarazione a verbale*

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

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

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

La retribuzione del lavoratore è costituita dai seguenti elementi:

- a) stipendio (minimo contrattuale - aumenti periodici di anzianità - eventuali

- a) aumenti di merito - eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale);
- b) indennità di contingenza;
- c) eventuali indennità continuative e di ammontare determinato;
- d) tredicesima mensilità.

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

Per trattamento retributivo complessivo mensile si intende la dodicesima parte dell'ammontare globale degli elementi retributivi di cui ai precedenti commi del presente articolo corrisposti di fatto o comunque spettanti al lavoratore nel corso dell'anno.

Per retribuzione mensile si intende il complesso degli elementi costitutivi della retribuzione di cui ai punti a), b) e c) del primo comma del presente articolo.

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

### **Art. 97 (ex 14) Doveri del lavoratore**

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

- 1) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
- 2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le istruzioni impartite dai superiori;
- 3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto di lavoro, delle notizie attinte durante il servizio.  
L'imprenditore, a sua volta, non potrà, con speciali convenzioni, restringere l'ulteriore attività professionale del suo lavoratore dopo cessato il rapporto contrattuale al di là dei limiti segnati nel precedente comma e dell'art. 2125 del Codice Civile;
- 4) avere cura dei locali, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

### **Art. 98 (ex 15) Provvedimenti disciplinari**

Ferma rimanendo l'applicabilità 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 gravità con:

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

La sospensione di cui alla lettera d) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate, non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lettere a), b) e c) (ad esempio non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo; ritardi l'inizio del lavoro 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 così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera f).

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

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità 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 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.

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

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessu-

na 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.

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.

#### **Art. 100 (ex 17) Trattamento di fine rapporto**

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, l'Azienda, ai sensi della L. 29.5.1982, n. 297 corrisponderà il trattamento di fine rapporto secondo i criteri

stabiliti dalla legge stessa.

La quota annua, ottenuta dividendo per 13,5 gli elementi retributivi specificati nell'art. 34 - Parte comune - corrisposti nell'anno al lavoratore, sarà computata sulla base di 30/30esimi.

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

## PARTE V

### REGOLAMENTAZIONE PER GLI IMPIEGATI

#### **Art. 101 (ex 1) Periodo di prova**

L'assunzione può avvenire previo superamento di un periodo di prova di effettiva prestazione lavorativa non superiore a 6 mesi per i Quadri e gli impiegati di VII e VI categoria e a 3 mesi per quelli delle altre categorie. Il periodo di prova è ridotto rispettivamente a tre mesi e a due mesi per i seguenti impiegati:

- a) per gli amministrativi che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende;
- b) per i tecnici che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende che esercitano la stessa attività.

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

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

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

Per quanto concerne il compenso afferente al periodo di prova interrotto o non seguito da conferma, l'azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizio prestato qualora la risoluzione sia avvenuta per dimissioni o qualora essa sia avvenuta per licenziamento durante i primi due mesi nel caso del Quadro e dell'impiegato di VII e VI categoria o durante il primo mese nel caso dell'impiegato di V, IV e III categoria.

In tutti gli altri casi l'azienda è tenuta a corrispondere la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che il licenziamento o le dimissioni, avvengano entro la prima o entro la seconda quindicina del mese stesso.

### **Art. 102 (ex 2) Modifica di mansioni**

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

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

Agli effetti di tale passaggio, il disimpegno delle mansioni della categoria superiore può essere effettuato anche non continuativamente purché la somma dei singoli periodi corrispondenti ai termini predetti, sia compresa in un massimo di 12 mesi per il passaggio alle categorie VII e VI e di 8 mesi per il passaggio alle altre categorie. L'esplicazione delle mansioni di categoria superiore in sostituzione di altro impiegato assente con diritto alla conservazione del posto, non dà luogo al passaggio di categoria salvo il caso della mancata riammissione dell'impiegato sostituito nelle sue precedenti mansioni.

All'impiegato comunque destinato a compiere mansioni inerenti alla categoria superiore a quella di appartenenza, deve essere corrisposto un compenso d'importo non inferiore alla differenza tra la retribuzione base (minimo tabellare più contingenza) della sua categoria e quella della categoria superiore.

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

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

### **Art. 104 (ex 4) Sospensioni di lavoro**

Le sospensioni di lavoro, i permessi, le assenze per malattia e infortunio - nei limiti previsti dai rispettivi articoli - non interrompono l'anzianità di servizio agli effetti e nei limiti del presente contratto.

### **Art. 105 (ex 5) Trattamento in caso di sospensione e riduzione dell'orario di lavoro**

In caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario previsto dal presente contratto, disposta dall'azienda o dalle competenti autorità, la

retribuzione del lavoratore non subirà riduzioni, salvo deduzione di quanto erogato al medesimo titolo dagli Istituti previdenziali e assicurativi.

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

### **Art. 106 (ex 6) Trasferimenti**

All'impiegato che sia trasferito per ordine dell'azienda da uno stabilimento all'altro della stessa ditta o sito in diversa località, sempreché tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo, previamente concordato con l'azienda, della spesa per i mezzi di trasporto per sé e familiari e per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.). Inoltre quale indennità di trasferimento gli verrà corrisposta, se capo famiglia, una somma pari ad una mensilità di normale retribuzione, se senza congiunti a carico una somma pari a mezza mensilità di normale retribuzione.

Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione dell'impiegato nella nuova residenza l'alloggio in condizioni di abitabilità, dette indennità saranno ridotte alla metà.

Qualora in relazione al trasferimento l'impiegato, per effetto dell'anticipata risoluzione del contratto di fitto, sempreché questo sia denunciato all'atto della comunicazione del trasferimento stesso, o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ecc.), debba corrispondere indennizzi, questi resteranno a carico dell'azienda.

All'impiegato che chieda il trasferimento per sue necessità non competono le indennità di cui sopra.

### **Art. 107 (ex 7) Trasferte**

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

- a) rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto impiegati;
- b) rimborso delle spese di vitto e alloggio, nei limiti della normalità, quando la durata della missione obblighi l'impiegato ad incontrare tali spese;
- c) rimborso delle altre eventuali spese sostenute per l'espletamento della missione, sempreché siano autorizzate e comprovate;
- d) una indennità di trasferta pari al 30% della normale retribuzione giornaliera. L'indennità di cui al punto d) non sarà dovuta nel caso che l'assenza della

sede per missione non superi le 24 ore.

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

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

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

#### *Nota a verbale*

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

### **Art. 108 (ex 8) Alloggio**

Qualora nella località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggio né adeguati mezzi pubblici di trasporto che colleghino la località stessa con centri abitati e il perimetro del più vicino centro disti oltre 5 km., l'azienda che non provveda in modo idoneo al trasporto corrisponderà un adeguato indennizzo.

### **Art. 109 (ex 9) Servizio militare**

La chiamata di leva o il richiamo alle armi non risolvono il rapporto di lavoro.

L'impiegato chiamato alle armi per servizio di leva o richiamato alle armi ha diritto alla conservazione del posto fino ad un mese dopo la cessazione del servizio militare.

Se l'impiegato chiamato o richiamato alle armi, risolve il rapporto di lavoro ha diritto a tutte le indennità competentegli a norma delle disposizioni vigenti all'atto della chiamata, ma in tal caso non ricorre l'obbligo del preavviso, né il diritto alla relativa indennità sostitutiva.

Sia per quanto riguarda il richiamo alle armi, sia per la chiamata per adempiere agli obblighi di leva, le norme stabilite col presente articolo si intendono

completate con quelle previste dalle leggi vigenti in materia.

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

### **Art. 110 (ex 10) Trattamento in caso di Infortunio sul lavoro e malattia professionale**

Agli impiegati, soggetti all'assicurazione obbligatoria INAIL, vengono estese le disposizioni previste, sia per la conservazione del posto sia per il trattamento economico, dalla vigente normativa contrattuale per gli operai, di cui all'art. 12 della relativa regolamentazione.

### **Art. 111 (ex 11) - Trattamento in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro**

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro il lavoratore deve avvertire l'azienda entro 4 ore dall'inizio dell'orario di lavoro previsto, e inviare all'azienda stessa entro 3 giorni dall'inizio dell'assenza il certificato medico attestante la malattia. In mancanza di una delle suddette comunicazioni, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

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

In caso di interruzione di servizio dovuta a malattia o ad infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto, in un periodo di 30 mesi consecutivi, per un massimo di 13 mesi.

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

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

Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

Superato il termine di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento, ivi compresa l'indennità sostitutiva di preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta

al lavoratore di riprendere servizio, il lavoratore stesso può risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

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

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

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

L'assenza per malattia, nei limiti dei periodi fissati per la conservazione del posto, non interrompe la maturazione della anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, tredicesima mensilità, ecc.).

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

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

#### *Dichiarazione a verbale*

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

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

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

La retribuzione dell'impiegato è costituita dai seguenti elementi:

- a) stipendio (minimo contrattuale - aumenti periodici di anzianità - eventuali aumenti di merito - eventuali altre eccedenze sul minimo contrattuale);
- b) indennità di contingenza;
- c) eventuali indennità continuative e di ammontare determinato;
- d) tredicesima mensilità.

L'impiegato può anche essere remunerato, in tutto o in parte, con provvigioni, con compartecipazione agli utili nonché con premi di produzione ed in tali casi gli sarà garantito, come media annuale, il minimo di retribuzione della categoria di appartenenza dello stesso. In questi casi la retribuzione da corrispondersi mensilmente all'impiegato non potrà essere comunque inferiore all'importo

del complesso degli elementi retributivi di cui ai punti a), b) e c) del primo comma del presente articolo.

Per trattamento retributivo complessivo mensile si intende la dodicesima parte dell'ammontare globale degli elementi retributivi di cui ai precedenti commi del presente articolo corrisposti di fatto o comunque spettanti all'impiegato nel corso dell'anno.

Per retribuzione mensile si intende il complesso degli elementi costitutivi della retribuzione di cui ai punti a), b) e c) del primo comma del presente articolo.

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

### **Art. 113 (ex 13) Indennità maneggio di denaro - Cauzione**

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

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione, dovranno essere depositate e vincolate a nome del garante e del garantito, presso un istituto di credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

### **Art. 114 (ex 14) Doveri dell'impiegato**

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti l'esecuzione delle mansioni affidategli e, in particolare:

- 1) rispettare l'orario di ufficio ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
- 2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le norme del presente contratto, nonché le disposizioni impartite dai superiori;
- 3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, né svolgere attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto d'impiego, delle notizie attinte durante il servizio. L'imprenditore, a sua volta, non potrà con speciale convenzione restringere l'ulteriore attività professionale del suo impiegato, dopo cessato il rapporto contrattuale, al di

- là dei limiti segnati nel precedente comma;
- 4) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

### **Art. 115 (ex 15) Provvedimenti disciplinari**

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

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

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

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

Nel provvedimento di cui alla lettera f) incorre l'impiegato che provochi all'azienda grave nocimento 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 è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità 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 e comunque trascorsi almeno 30 giorni di calendario dall'invio della raccomandata r.r., il lavoratore sarà considerato dimissionario dalla data di ritorno della suddetta raccomandata anche in assenza di dimissioni formali.

## 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.

### **Art. 117 (ex 17) Trattamento di fine rapporto**

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, l'Azienda, ai sensi della L. 29 maggio 1982, n. 297 corrisponderà il trattamento di fine rapporto secondo i criteri stabiliti dalla legge stessa.

La quota annua, ottenuta dividendo per 13,5 gli elementi retributivi specificati nell'art. 34 - Parte comune - corrisposti nell'anno al lavoratore, sarà computata sulla base di 30/30esimi.

### **Art. 118 (ex 18) Norme generali e speciali**

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

Oltre che al presente contratto collettivo di lavoro l'impiegato deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione della azienda, purché non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti agli impiegati dal presente contratto e che pertanto rientrino nelle normali attribuzioni del datore di lavoro. Tali norme in ogni caso, saranno portate a conoscenza dell'impiegato.

## **PARTE VI**

### **REGOLAMENTAZIONE DELL'APPRENDISTATO**

#### **Art. 119 (ex 1) Norme generali**

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

#### **Art. 120 (ex 2) Periodo di prova**

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

#### **Art. 121 (ex 3) Durata dell'apprendistato**

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

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

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

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

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

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

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

#### *Nota a verbale*

Apprendistato in provincia di Bolzano.

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

### **Art. 122 (ex 4) Retribuzione**

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

#### **II Categoria**

*Apprendistato con durata pari a 24 mesi*

Dal 1° mese al 12° mese compreso: 70%

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

#### **III Categoria**

*Apprendistato con durata pari a 36 mesi*

Dal 1° mese al 12° mese compreso: 60%

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

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

#### **Categorie superiori alla III**

*Apprendistato con durata pari a 48 mesi*

Dal 1° mese al 12° mese compreso: 60%

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

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

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

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

### **Art. 123 (ex 5) Tredicesima mensilità**

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

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

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

### **Art. 124 (ex 6) Ferie**

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

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

### **Art. 125 (ex 7) Orario di lavoro**

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

### **Art. 126 (ex 8) Attività formativa**

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

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

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

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

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

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

Copia dell'attestazione sarà consegnata al lavoratore.

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

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

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

### *A) Conservazione del posto*

In caso di malattia e/o infortunio non sul lavoro, l'apprendista non in prova avrà diritto alla conservazione del posto, nel periodo di 12 mesi consecutivi, i relativi periodi di assenza sono cumulabili agli effetti del raggiungimento dei termini massimi di conservazione del posto di cui al precedente comma. Superato il termine massimo di conservazione del posto risultante dalle norme precedenti, qualora l'apprendista non possa riprendere il lavoro per il

perdurare della malattia o dell'infortunio, l'azienda potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo all'apprendista stesso la liquidazione dell'indennità prevista in caso di licenziamento.

*B) Trattamento economico*

Ai lavoratori apprendisti non in prova in caso di assenza dal lavoro per malattia e/o infortunio non sul lavoro, le aziende assicureranno agli stessi un trattamento economico in misura corrispondente all'integrazione prevista dalla vigente normativa per eguali periodi di assenza dal lavoro per le cause anzidette, sopportando pertanto oneri non superiori a quelli derivanti dal trattamento previsto dagli artt. 12 e 13 della regolamentazione degli operai. Tale trattamento sarà assorbito fino a concorrenza di eventuali trattamenti retributivi erogati da enti di diritto pubblico.

*C) Clausola di rinvio*

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

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

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

**Art. 129 (ex 11) Assenze**

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



## **PARTE VII**

### **REGOLAMENTAZIONE DELL'APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE**

In attesa che la nuova normativa di legge sull'apprendistato professionalizzante diventi esecutiva, le parti concordano la presente regolamentazione al fine di consentire – attraverso il tempestivo utilizzo dell'istituto non appena ciò sarà possibile – lo sviluppo di concrete opportunità occupazionali.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato con i giovani di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni, ed è finalizzato alla qualificazione dei lavoratori attraverso un percorso di formazione per l'acquisizione di competenze di base, trasversali e tecnico– professionali. Il contratto di apprendistato professionalizzante può altresì essere stipulato con soggetti che abbiano compiuto i 17 anni di età e siano in possesso di qualifica professionale ai sensi della legge 28 marzo 2003 n. 53.

La formazione si realizza tramite la partecipazione a percorsi formativi sia interni che esterni all'azienda tenuto conto delle capacità formative in azienda e dei soggetti esterni.

Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto scritto tra azienda e lavoratore, nel quale devono essere indicati: la qualificazione che potrà essere acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, il piano formativo.

Il contratto di apprendistato professionalizzante può essere instaurato per i lavoratori operai, intermedi, impiegati e quadri, dei livelli dal II° all'VII° e per tutte le relative mansioni.

Può essere convenuto un periodo di prova ai sensi dell'art. 31 del presente contratto, di durata non superiore a quanto previsto per il livello corrispondente alle mansioni che l'apprendista è destinato a svolgere.

La durata massima del periodo di apprendistato e la sua suddivisione in periodi ai fini retributivi e di inquadramento sono così fissate:

Livelli	Durata Complessiva Mesi	Primo Periodo Mesi	Secondo Periodo Mesi	Terzo Periodo Mesi
AD3-AD2	70	20	20	30
AD1- AC5 – AC4	68	20	20	28
AC3 –AC2 –AS4 – AS3	60	20	20	20
AC1 – AS2	54	18	18	18
AS1 – AE4 – AE3	42	16	14	12
AE2	36	14	12	10

Agli apprendisti in possesso di diploma di qualifica conseguito presso un istituto professionale, ovvero di scuola media superiore, inerenti alla professionalità da acquisire, le suddette durate sono ridotte di mesi 10 così ripartite:

- primo periodo: 3 mesi
- secondo periodo: 3 mesi
- terzo periodo: 4 mesi

Per gli apprendisti in possesso di laurea inerente alla professionalità da acquisire in tutte le fattispecie di inquadramento, la durata dell'apprendistato sarà di 36 mesi.

L'inquadramento e il relativo trattamento economico è così determinato:

- nel primo periodo di apprendistato professionalizzante: due livelli sotto quello di destinazione finale;
- nel secondo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale;
- nel terzo e ultimo periodo: un livello sotto quello di destinazione finale e retribuzione corrispondente al valore intermedio tra quello della categoria di appartenenza e quello della categoria di destinazione finale.

Gli apprendisti con destinazione finale al livello AE2 secondo saranno inquadrati al livello di destinazione finale con decorrenza dall'inizio del secondo periodo di apprendistato.

Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere

computato per intero nella nuova azienda, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi. Saranno inoltre computati, ai fini delle durate dell'apprendistato professionalizzante previste nel presente articolo, i periodi di apprendistato svolti nell'ambito del diritto – dovere di istruzione e formazione inerenti alla mansione di cui al contratto di assunzione.

L'intero periodo di apprendistato professionalizzante è utile ai fini della maturazione dell'anzianità aziendale, anche ai fini degli aumenti periodici di anzianità; tali aumenti saranno corrisposti nelle misure previste dal livello di appartenenza.

La retribuzione dell'apprendista non potrà superare – per effetto delle minori trattenute contributive – la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello e anzianità aziendale; la stessa regola vale per il lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per un periodo successivo alla qualificazione.

L'applicazione totale o parziale dei premi di risultato, viene definita a livello aziendale.

In caso di malattia e di infortunio non sul lavoro spetta al lavoratore – nei limiti del periodo di comportamento – il trattamento economico a carico del datore di lavoro definito nel vigente ccnl parte operai e parte impiegati e quadri.

I lavoratori assunti con contratto di apprendistato professionalizzante non sono computabili ai fini degli istituti contrattuali e di legge.

In caso di risoluzione del rapporto nel periodo di apprendistato professionalizzante sono applicabili il periodo di preavviso e la relativa indennità sostitutiva di cui agli articoli parte operai e parte impiegati e quadri del presente ccnl.

## FORMAZIONE

I principi convenuti nel presente capitolo sono volti a garantire una uniforme applicazione sul territorio nazionale delle regole sulla formazione nell'apprendistato professionalizzante.

Le parti si danno reciproco impegno di trasmettere agli Organismi Bilaterali Regionali le indicazioni utili alla definizione dei profili professionali, dei contenuti della formazione e degli standards minimi di competenza che verranno definiti nell'ambito delle attività di CNPLA.

Le Parti convengono che il numero dei contratti di apprendistato stipulati e le relative qualifiche da raggiungere dovrà essere comunicato, a cura delle aziende interessate, al CNPLA.

Le parti convengono che il numero di contratti di apprendistati stipulati e le relative qualifiche da raggiungere, dovranno essere comunicati annualmente alla scadenza di ciascun anno, a cura delle aziende interessate e tramite le Associazioni Imprenditoriali Territoriali, al CNPLA.

Ai fini del conseguimento della qualificazione vengono dedicate alla formazione formale 120 ore medie annue retribuite. Per completare l'addestramento dell'apprendista in possesso di titolo di studio post – obbligo idoneo rispetto all'attività da svolgere, la durata della formazione è ridotta a 80 ore medie annue retribuite, comprensive delle ore destinate alla formazione sulla sicurezza.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le inizia-

tive formative esterne e interne all'azienda.

La formazione formale professionalizzante e quella trasversale potranno essere svolte all'interno dell'azienda da parte delle imprese formative che presentino, pertanto:

- Risorse umane idonee a trasferire competenze
- Tutor con formazione e competenze tecnico professionali adeguate formalmente e concretamente acquisite
- Locali idonei ai fini del corretto svolgimento della formazione in relazione alla tipologia della formazione stessa.

In caso di interruzione del rapporto prima del termine il datore di lavoro attesta l'attività formativa svolta.

Il tutore della formazione svolge le funzioni e riceve la formazione previste dalla legge. La funzione di tutore può essere svolta da un unico referente formativo aziendale anche nel caso di pluralità di apprendisti. Nelle imprese fino a 15 dipendenti la funzione di tutore della formazione può essere svolta direttamente dal datore di lavoro.

Il tutor dovrà possedere i requisiti di cui al DM 28/02/2000.

#### *Piano formativo individuale*

Il PFI, da allegare al contratto di apprendistato professionalizzante, definisce il percorso formativo del lavoratore in coerenza con il profilo formativo relativo alla qualificazione da conseguire e con le conoscenze ed abilità già possedute dallo stesso.

Il PFI indica gli obiettivi formativi, i contenuti e le modalità di erogazione della formazione nonché il nome del tutor e le sue funzioni nell'ambito del contratto di apprendistato professionalizzante. Il PFI potrà essere modificato in corso di rapporto di lavoro su concorde valutazione formalizzata, dell'impresa, del tutor e del lavoratore in contratto di apprendistato professionalizzante. In questo caso il lavoratore potrà essere assistito dalle RSU o dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori competenti per territorio.

Il numero complessivo degli apprendisti da assumere non può superare il numero totale degli occupati specializzati e qualificati in servizio presso il datore di lavoro stesso. Il datore di lavoro che non abbia alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, può assumere tre apprendisti.

Le competenze acquisite durante la formazione formale e non formale dovranno essere registrate sul libretto personale del lavoratore

#### *Dichiarazione a verbale*

Le parti si danno reciprocamente atto che qualora intervenissero disposizioni in materia di formazione per l'apprendistato non compatibili con l'impianto

contrattuale, si incontreranno tempestivamente per una valutazione e per le conseguenti armonizzazioni.

## ITER FORMATIVI

### LAVORAZIONE LEGNO: Addetto alle lavorazioni del legno

<b>ANNO I</b>	
Lavorare nel settore del legno: conoscenze di base- Il sistema impresa	4 ore
Lavorare nel settore del legno: conoscenze di base - L'organizzazione del laboratorio	4 ore
Lavorare nel settore del legno: conoscenze di base - Il materiale legno	8 ore
Adottare comportamenti atti a garantire la sicurezza nel luogo di lavoro - Norme generali di comportamento	4 ore
Adottare comportamenti atti a garantire la sicurezza nel luogo di lavoro - I dispositivi di protezione individuale	4 ore
Adottare comportamenti atti a garantire la sicurezza nel luogo di lavoro - L'igiene nel luogo di lavoro	4 ore
Attuare le prescrizioni dettate dal Piano della qualità - Qualità nella produzione	4 ore
Attuare le prescrizioni dettate dal Piano della qualità - Prescrizioni operative per la fabbricazione, il montaggio e l'installazione	4 ore
Attuare le prescrizioni dettate dal Piano della qualità - Sicurezza e responsabilità da prodotto	4 ore
Utilizzare gli intonaci e gli stucchi - Gli intonaci e gli stucchi	8 ore
Utilizzare gli intonaci e gli stucchi - Turapori ed appretti	4 ore
Effettuare la pomiciatura e la levigazione	16 ore
Applicare i procedimenti di pulizia e lucidatura - Prodotti per pulire e lucidare	4 ore
Valutazione conclusiva primo anno	4 ore
Totale ore	76 ore

<b>ANNO II</b>	
Lavorare nel settore del legno: conoscenze avanzate - Il mobile: cenni storici	4 Ore
Lavorare nel settore del legno: conoscenze avanzate - I semilavorati	8 Ore
Lavorare nel settore del legno: conoscenze avanzate - Lettura del disegno tecnico	8 Ore
Lavorare nel settore del legno: conoscenze avanzate - I documenti di lavoro	8 Ore
Applicare in azienda gli accorgimenti atti a garantire la sicurezza nel luogo di lavoro - Dispositivi di sicurezza delle macchine utensili	8 Ore
Applicare in azienda gli accorgimenti atti a garantire la sicurezza nel luogo di lavoro - Utilizzo delle macchine utensili	8 Ore
Effettuare operazioni di finitura e coloritura - Tintura e coloritura	8 Ore
Effettuare operazioni di finitura e coloritura - Sostanze coloranti	8 Ore
Effettuare operazioni di finitura e coloritura - Procedimenti pratici di colorazione del legno	8 Ore
Effettuare operazioni di finitura e coloritura - Imitazione di legni pregiati	4 Ore
Valutazione conclusiva secondo anno	4 Ore
Totale ore	76 ore

<b>ANNO III</b>	
Lavorare nel settore del legno - Comprensione e analisi delle problematiche	20 Ore
Applicare i principi di funzionamento degli impianti presenti in azienda in base alle norme di sicurezza vigenti	14 ore
Effettuare il controllo delle lavorazioni	8 ore
Verniciare il legno	34 ore
Valutazione conclusiva terzo anno	4 ore
Totale ore	76 ore

**LAVORAZIONE LEGNO: Addetto alla produzione dei mobili**

<b>ANNO I</b>	
Lavorare nel settore del legno: conoscenze di base - Il sistema impresa	4 ore
Lavorare nel settore del legno: conoscenze di base - L'organizzazione del laboratorio	4 ore
Lavorare nel settore del legno: conoscenze di base - Il materiale legno	8 ore
Adottare comportamenti atti a garantire la sicurezza nel luogo di lavoro - Norme generali di comportamento	4 ore
Adottare comportamenti atti a garantire la sicurezza nel luogo di lavoro - I dispositivi di protezione individuale	4 ore
Adottare comportamenti atti a garantire la sicurezza nel luogo di lavoro - L'igiene nel luogo di lavoro	4 ore
Attuare le prescrizioni dettate dal Piano della qualità - Qualità nella produzione	4 ore
Attuare le prescrizioni dettate dal Piano della qualità - Prescrizioni operative per la fabbricazione, il montaggio e l'installazione	4 ore
Attuare le prescrizioni dettate dal Piano della qualità - Sicurezza e responsabilità da prodotto	4 ore
Esaminare ed utilizzare gli attrezzi da lavoro e le macchine utensili - Gli attrezzi da lavoro	4 ore
Esaminare ed utilizzare gli attrezzi da lavoro e le macchine utensili - Le macchine utensili	12 ore
Esaminare ed utilizzare gli attrezzi da lavoro e le macchine utensili - Attrezzaggio e manutenzione delle macchine utensili	8 ore
Acquisire le metodologie di lavorazione del mobile - I processi di lavorazione	8 ore
Valutazione conclusiva primo anno	4 ore
<b>Totale ore</b>	<b>76 ore</b>

<b>ANNO II</b>	
Lavorare nel settore del legno: conoscenze avanzate - Il mobile: cenni storici	4 ore
Lavorare nel settore del legno: conoscenze avanzate - I semilavorati	8 ore
Lavorare nel settore del legno: conoscenze avanzate - Lettura del disegno tecnico	8 ore
Lavorare nel settore del legno: conoscenze avanzate - I documenti di lavoro	8 ore
Applicare in azienda gli accorgimenti atti a garantire la sicurezza nel luogo di lavoro - Dispositivi di sicurezza delle macchine utensili	4 ore
Applicare in azienda gli accorgimenti atti a garantire la sicurezza nel luogo di lavoro - Utilizzo delle macchine utensili	4 ore
Interpretare le istruzioni CAD-CAM ed eseguire lavorazioni alle macchine CNC - Le istruzioni CAD-CAM	16 ore
Interpretare le istruzioni CAD-CAM ed eseguire lavorazioni alle macchine CNC - Le macchine CNC	8 ore
Utilizzare le tecniche di incollaggio e di unione - Le colle e le tecniche di incollaggio	4 ore
Utilizzare le tecniche di incollaggio e di unione - Le tecniche di unione	4 ore
Utilizzare le tecniche di incollaggio e di unione - Le calettature	4 ore
Valutazione conclusiva secondo anno	4 ore
Totale ore	76 ore

<b>ANNO III</b>	
Lavorare nel settore del legno: comprensione e analisi delle problematiche	20 ore
Applicare i principi di funzionamento degli impianti presenti in azienda in base alle norme di sicurezza vigenti	12 ore
Effettuare il controllo delle lavorazioni	8 ore
Costruire il mobile	32 ore
Valutazione conclusiva terzo anno	4 ore
Totale ore	76 ore

Totale ore	76 ore
------------	--------

**LAVORAZIONE LEGNO: Addetto alla produzione di imbottiti**

<b>ANNO I</b>	
Lavorare nel settore dell'imbottito: conoscenze di base - Il sistema impresa	4 ore
Lavorare nel settore dell'imbottito: conoscenze di base - L'organizzazione del laboratorio	4 ore
Lavorare nel settore dell'imbottito: conoscenze di base - I materiali	8 ore
Adottare comportamenti atti a garantire la sicurezza nel luogo di lavoro - Norme generali di comportamento	4 ore
Adottare comportamenti atti a garantire la sicurezza nel luogo di lavoro - I dispositivi di protezione individuale	4 ore
Adottare comportamenti atti a garantire la sicurezza nel luogo di lavoro - L'igiene nel luogo di lavoro	4 ore
Attuare le prescrizioni dettate dal Piano della qualità	8 ore
Attuare le prescrizioni dettate dal Piano della qualità - Sicurezza e responsabilità da prodotto	4 ore
Esaminare ed utilizzare gli attrezzi da lavoro e le macchine utensili - Gli attrezzi da lavoro	4 ore
Esaminare ed utilizzare gli attrezzi da lavoro e le macchine utensili - Le macchine utensili	12 ore
Esaminare ed utilizzare gli attrezzi da lavoro e le macchine utensili - Attrezzaggio e manutenzione delle macchine utensili dell'imbottito	8 ore
Acquisire le metodologie di lavorazione dell'imbottito - I processi di lavorazione	8 ore
Valutazione conclusiva primo anno	4 ore
Totale ore	76 ore

<b>ANNO II</b>	
Lavorare nel settore dell'imbottito: conoscenze avanzate – l'imbottito: cenni storici	4 ore
Lavorare nel settore dell'imbottito: conoscenze avanzate - I semilavorati	8 ore
Lavorare nel settore dell'imbottito: conoscenze avanzate - I documenti di lavoro	8 ore
Applicare in azienda gli accorgimenti atti a garantire la sicurezza nel luogo di lavoro - Dispositivi di sicurezza delle macchine utensili	4 ore
Applicare in azienda gli accorgimenti atti a garantire la sicurezza nel luogo di lavoro - Utilizzo delle macchine utensili	4 ore
Interpretare le istruzioni CAD-CAM ed eseguire lavorazioni alle macchine CNC - Le istruzioni CAD-CAM	10 ore
Interpretare le istruzioni CAD-CAM ed eseguire lavorazioni alle macchine CNC - Le macchine CNC	6 ore
Utilizzare le tecniche di incollaggio e di unione - Le colle e le tecniche di incollaggio	4 ore
Conoscenza dei materiali di rivestimento	8 ore
Conoscenza dei materiali di imbottitura	8 ore
Tecniche di taglio	4 ore
Tecniche di cucito	4 ore
Valutazione conclusiva secondo anno	4 ore
<b>Totale ore</b>	<b>76 ore</b>

<b>ANNO III</b>	
Lavorare nel settore dell'imbottito : comprensione e analisi delle problematiche	20 ore
Applicare i principi di funzionamento degli impianti presenti in azienda in base alle norme di sicurezza vigenti	12 ore
Effettuare il controllo delle lavorazioni	8 ore
Costruire l'imbottito	32 ore
Valutazione conclusiva terzo anno	4 ore
<b>Totale ore</b>	<b>76 ore</b>

**LAVORAZIONE LEGNO: Addetto alle lavorazioni di manufatti in legno per l'edilizia e la cantieristica**

<b>ANNO I</b>	
Utilizzare le materie prime di lavorazione- I legnami da lavorazione	12 ore
Utilizzare le materie prime di lavorazione- Le colle e le vernici utilizzati in azienda	12 ore
Utilizzare attrezzi e macchine per la lavorazione a mano - Attrezzi per le lavorazioni a mano	8 ore
Utilizzare attrezzi e macchine per la lavorazione a mano - Macchine portatili per la lavorazione a mano	12 ore
Leggere e interpretare il disegno tecnico esecutivo - Rappresentazione e simbologia dei disegni esecutivi	8 ore
Leggere e interpretare il disegno tecnico esecutivo - La lettura e l'interpretazione di un disegno esecutivo	8 ore
Adottare comportamenti atti a garantire la sicurezza nel luogo di lavoro - Norme generali di comportamento	4 ore
Adottare comportamenti atti a garantire la sicurezza nel luogo di lavoro – I dispositivi di protezione individuale	4 ore
Adottare comportamenti atti a garantire la sicurezza nel luogo di lavoro - L'igiene nel luogo di lavoro	4 ore
Valutazione conclusiva primo anno	4 ore
Totale ore	76 ore

<b>ANNO II</b>	
Utilizzare i parametri di lavorazione - Utilizzare correttamente parametri tecnici e tecnologici	8 ore
Utilizzare i parametri di lavorazione - Parametri e grandezze tecnologiche nel settore legno	12 ore
Operare all'interno di processi di produzione a mano e a macchina - Processi produttivi a componente manuale	12 ore
Operare all'interno di processi di produzione a mano e a macchina - Processi produttivi tramite macchine e sistemi	12 ore
Attuare le prescrizioni dettate dal Piano della qualità - Qualità nella produzione	4 ore
Attuare le prescrizioni dettate dal Piano della qualità - Prescrizioni operative per la fabbricazione, il montaggio e l'installazione	4 ore
Attuare le prescrizioni dettate dal Piano della qualità - Sicurezza e responsabilità da prodotto	4 ore
Attuare comportamenti sicuri in produzione - La sicurezza alle macchine utensili	8 ore
Attuare comportamenti sicuri in produzione - La sicurezza negli impianti	8 ore
Valutazione conclusiva secondo anno	4 ore
Totale ore	76 ore

<b>ANNO III</b>	
Lavorare nel settore del legno : comprensione e analisi delle problematiche	20 ore
Applicare i principi di funzionamento degli impianti presenti in azienda in base alle Norme di sicurezza vigenti	12 ore
Effettuare il controllo delle lavorazioni	8 ore
Utilizzare Strumenti di supporto avanzati alla produzione	16 ore
Utilizzare sistemi automatizzati nella produzione	16 ore
Valutazione conclusiva terzo anno	4 ore
Totale ore	76 ore

**LAVORAZIONE LEGNO: Addetto alla produzione di semilavorati in legno**

<b>ANNO I</b>	
Utilizzare le materie prime di lavorazione - I legnami da lavorazione	12 ore
Utilizzare le materie prime di lavorazione - Le colle e le vernici utilizzati in azienda	12 ore
Utilizzare attrezzi e macchine per la lavorazione a mano - Attrezzi per le lavorazioni a mano	8 ore
Utilizzare attrezzi e macchine per la lavorazione a mano - Macchine portatili per la lavorazione a mano	12 ore
Leggere e interpretare il disegno tecnico esecutivo - Rappresentazione e simbologia dei disegni esecutivi	8 ore
Leggere e interpretare il disegno tecnico esecutivo - La lettura e l'interpretazione di un disegno esecutivo	8 ore
Adottare comportamenti atti a garantire la sicurezza nel luogo di lavoro - Norme generali di comportamento	4 ore
Adottare comportamenti atti a garantire la sicurezza nel luogo di lavoro - I dispositivi di protezione individuale	4 ore
Adottare comportamenti atti a garantire la sicurezza nel luogo di lavoro - L'igiene nel luogo di lavoro	4 ore
Valutazione conclusiva primo anno	4 ore
Totale ore	76 ore

<b>ANNO II</b>	
Utilizzare i parametri di lavorazione - Utilizzare correttamente parametri tecnici e tecnologici	8 ore
Utilizzare i parametri di lavorazione - Parametri e grandezze tecnologiche nel settore legno	12 ore
Operare all'interno di processi di produzione a mano e a macchina - Processi produttivi a componente manuale	12 ore
Operare all'interno di processi di produzione a mano e a macchina - Processi produttivi tramite macchine e sistemi	12 ore
Attuare le prescrizioni dettate dal Piano della qualità - Qualità nella produzione	4 ore
Attuare le prescrizioni dettate dal Piano della qualità - Prescrizioni operative per la fabbricazione, il montaggio e l'installazione	4 ore
Attuare le prescrizioni dettate dal Piano della qualità - Sicurezza e responsabilità da prodotto	4 ore
Attuare comportamenti sicuri in produzione - La sicurezza alle macchine utensili	8 ore
Attuare comportamenti sicuri in produzione - La sicurezza negli impianti	8 ore
Valutazione conclusiva secondo anno	4 ore
<b>Totale ore</b>	<b>76 ore</b>

<b>ANNO III</b>	
Lavorare nel settore del legno : comprensione e analisi delle problematiche	20 ore
Applicare i principi di funzionamento degli impianti presenti in azienda in base alle norme di sicurezza vigenti	12 ore
Effettuare il controllo delle lavorazioni	8 ore
Utilizzare Strumenti di supporto avanzati alla produzione	16 ore
Utilizzare sistemi automatizzati nella produzione	16 ore
Valutazione conclusiva terzo anno	4 ore
<b>Totale ore</b>	<b>76 ore</b>

## LA FORMAZIONE TRASVERSALE

### PERCORSO PRIMO ANNO

Accoglienza e definizione del progetto formativo	Ore
L'apprendista e la normativa in materia di lavoro, apprendistato e pari opportunità	Ore
Igiene e sicurezza sul lavoro	Ore
Economia e organizzazione aziendale: l'apprendista e l'azienda in cui lavora	Ore
La comunicazione e il rapporto dell'apprendista con i colleghi di lavoro in azienda	Ore
Totale ore	44 ore

### PERCORSO SECONDO ANNO

Accoglienza e definizione progetto formativo	Ore
Aggiornamento sulla legislazione del lavoro	Ore
Aggiornamento su igiene e sicurezza sul lavoro	Ore
Norme base di primo soccorso	Ore
La comunicazione mediata	Ore
La comunicazione e il rapporto dell'apprendista con clienti e fornitori	Ore
Totale ore	44 ore

### PERCORSO TERZO ANNO

Accoglienza e definizione progetto formativo	Ore
Aggiornamento sulla legislazione del lavoro	Ore
Aggiornamento su igiene e sicurezza sul lavoro	Ore
Gestione economica e contabile dell'impresa	Ore
Gestire una piccola impresa (Orientamento all'impresa)	Ore
Totale ore	44 ore

### PERCORSO QUARTO ANNO

Accoglienza e definizione progetto formativo	Ore
Aggiornamento sulla legislazione del lavoro	Ore
Aggiornamento su igiene e sicurezza sul lavoro	Ore
Gestire il credito al consumo	Ore
Gestire risparmio, previdenza ed assicurazioni	Ore
La comunicazione mediata (16 ore)	Ore
Totale ore	44 ore

### PERCORSO QUINTO ANNO

Accoglienza e definizione progetto formativo	Ore
Aggiornamento sulla legislazione del lavoro	Ore
Aggiornamento su igiene e sicurezza sul lavoro	Ore
Diagnosticare e risolvere problemi	Ore
Gestire conflitti e criticità	Ore
Totale ore	44 ore

**PARTE VIII**

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

**Art. 1 Rappresentanze Sindacali Unitarie**

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

**Art. 2 classificazione**

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

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

**V Categoria**

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

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

**IV Categoria**

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

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

### **III Categoria**

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

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

### **II Categoria**

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

- Stenodattilografi, addetti a mansioni semplici di segreteria, addetti alla verifica schede meccanografiche, addetti al controllo documenti contabili relativi al movimento del materiale, addetti al controllo fatture.
- Abbattitore di alto fusto con ascia o con sega a motore.
- Segantino.
- Traversaio.
- Tronchettaio e arramatore.
- Accatastatore di tronchi con elevatori meccanici.
- Conduttore di trattori.
- Autista e trattorista non meccanico.
- Asciatore.
- Affilalame.
- Addetto alle stazioni di carico e scarico fino a sbalzo.
- Scortecciatore ad ascia.
- Cavatore di ciocco per pipe.

## **I Categoria**

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

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

### *Nota*

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

### *Dichiarazione a verbale*

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

## **Art. 3 lavoro a cottimo**

Le tariffe di cottimo devono essere fissate dall'azienda in modo da garantire, nei periodi normalmente considerati, all'operaio di normale capacità ed operosità, il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 6,50% del minimo di paga tabellare della categoria. Tale condizione si presume adempiuta quando il complesso degli operai lavoranti a cottimo nel medesimo reparto con la stessa tariffa nei periodi sopra indicati, abbia realizzato un utile medio di cottimo non inferiore al suddetto 6,50%, il che non esclude la revisione delle tariffe nei casi in cui detto complesso di operai venga riconosciuto di capacità ed operosità superiori al normale.

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

Agli operai interessati dovrà essere comunicata per iscritto o per affissione, all'inizio del lavoro, l'indicazione del lavoro da eseguire e il compenso unitario (tariffa di cottimo) corrispondente.

All'operaio che venga passato dal lavoro a cottimo a quello ad economia nella medesima lavorazione, l'azienda conserverà l'utile di cottimo se rimarranno inalterate le condizioni di lavoro e se sarà a lui richiesto il mantenimento della stessa produzione individuale.

All'operaio cottimista che venga temporaneamente adibito a lavori diversi da quello a cottimo, l'azienda corrisponderà un trattamento economico minimo pari alla paga ad economia maggiorata del minimo di cottimo.

#### **Art. 4 Norme specifiche per gli operai assunti con contratto a tempo determinato**

##### **A) DURATA DELL'INGAGGIO E ANTICIPO**

Il datore di lavoro, nel richiedere gli operai, dovrà indicare, approssimativamente, la durata dell'ingaggio, per tempo, quantità ed estensione del lavoro. Durante tale periodo, la risoluzione del rapporto non potrà avvenire che per accertabili cause di forza maggiore ed in caso di licenziamento per mancanze.

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

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

##### **B) ALLOGGIAMENTO**

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

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

###### **a) Conservazione del posto**

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

###### **b) Trattamento economico**

All'operaio non in prova, assunto con contratto a tempo determinato, le aziende corrisponderanno fino al termine della campagna lavorativa per la quale è stato assunto, una integrazione della indennità corrisposta dall'INAIL fino a raggiungere il 100% della normale retribuzione (per i

cottimisti percentuale contrattuale di cottimo che avrebbero percepito se avessero prestato servizio in base al normale orario contrattuale).

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

**a) Conservazione del posto**

In caso di malattia o infortunio non sul lavoro, l'operaio non in prova assunto con contratto a tempo determinato per l'effettuazione della campagna lavorativa e comunque per lo svolgimento di attività di carattere stagionale ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di quattro mesi, purché nel frattempo non abbia avuto termine la campagna lavorativa per la quale l'operaio stesso è stato assunto o sia esaurita l'attività di carattere stagionale, nei quali casi il rapporto si intende risolto in applicazione delle disposizioni della L. 18 aprile 1962, n. 230.

**b) Trattamento economico**

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

a) dal primo al terzo giorno: il 50% della retribuzione (paga base, contingenza e per i cottimisti percentuale contrattuale di cottimo) per i giorni di carenza coincidenti con quelli lavorativi secondo l'orario di lavoro del reparto cui l'operaio stesso appartiene;

b) dal quarto al nono giorno: una integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'Istituto Assicuratore fino all'ottanta per cento della retribuzione come sopra indicata;

c) dal decimo al centoventesimo giorno: una integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'Istituto Assicuratore fino al cento per cento della retribuzione come sopra indicata.

**E) TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

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

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

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

razione salvo diverso accordo fra le parti.

*Nota a verbale*

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

G) PATTUIZIONI LOCALI

Nei singoli contratti integrativi verranno fissate le seguenti condizioni contrattuali:

- a) eventualmente le tariffe di cottimo pieno, ove le tariffe non siano determinate dalle aziende con i criteri di cui all'art. 3;
- b) presupposti della retribuzione a cottimo in caso di cottimi pieni.  
Qualora nella carbonizzazione sia provveduto alla preparazione della legna tagliata con mano d'opera diversa da quella impiegata per la cottura della legna, la remunerazione sarà stabilita separatamente per la legna tagliata e per la cottura della legna, riferendosi a metro steso per la legna tagliata, a quintale oppure a volume per la cottura della legna. Quando la legna destinata alla carbonizzazione, viene tagliata da compagnie miste che ne seguono anche la cottura (sistema a spezzatura) si effettuerà la sola misurazione del carbone prodotto, la quale sarà fatta a quintale oppure a volume;
- c) indicazione degli utensili da fornirsi dal datore di lavoro;
- d) misura delle indennità di trasferimento, comprendente le spese di viaggio;
- e) ambito di applicazione dei contratti integrativi;
- f) decorrenza e durata dei contratti stessi.

## PARTE IX

### MINIMI TABELLARI

#### Aumenti retributivi

CATE- GORIA	LIVELLO RETRI- BUTIVO	PARA- METRO	INCRE- MENTO TOTALE	1^ TRANCHE 1.04.10	2^ TRANCHE 1.01.11	3^ TRANCHE 1.07.2012
AD3	12°	210	189,67	42,67	73,50	73,50
AD2	11°	205	185,16	41,66	71,75	71,75
AD1	10°	195	176,12	39,62	68,25	68,25
AC5	9°	185	167,09	37,59	64,75	64,75
AC4	8°	170	153,54	34,54	59,50	59,50
AC3 AC2 - AS4	7°	155	140,00	31,50	54,25	54,25
AS3	6°	147,5	133,22	29,96	51,63	51,63
AC1 - AS2	5°	140	126,45	28,45	49,00	49,00
AE4 - AS1	4°	134	121,03	27,23	46,90	46,90
AE3	3°	126,5	114,25	25,69	44,28	44,28
AE2	2°	119	107,48	24,18	41,65	41,65
AE1	1°	100	90,32	20,32	35	35

**Nuovi Minimi tabellari e retribuzioni**

<b>CATEG.</b>	<b>MIN. TAB.</b>	<b>CONTING.</b>	<b>E.D.R.</b>	<b>1^ TRANCHE 1/04/2010</b>	<b>RETRIBU- ZIONAL 1/04/2010</b>	<b>2^ TRANCHE 1/01/2011</b>	<b>RETRIBU- ZIONAL 1/01/2011</b>	<b>3^ TRANCHE 1/07/2012</b>	<b>RETRIBU- ZIONAL 1.07.2012</b>
AD3	1.430,96	531,91	10,33	42,67	2.015,87	73,50	2.089,87	73,50	2.162,87
AD2	1.397,94	531,91	10,33	41,66	1.981,84	71,75	2.053,59	71,75	2.125,34
AD1	1.329,20	529,75	10,33	39,62	1.908,90	68,25	1.977,15	68,25	2.045,40
AC5	1.261,03	527,94	10,33	37,59	1.836,89	64,75	1.901,64	64,75	1.966,39
AC4	1.158,86	525,22	10,33	34,54	1.728,95	59,50	1.788,45	59,50	1.847,95
AC3/ AC2/ AS4	1.056,62	522,41	10,33	31,50	1.620,86	54,25	1.675,11	54,25	1.729,36
AS3	1.006,03	521,02	10,33	29,96	1.567,34	51,63	1.618,97	51,63	1.670,60
AC1/ AS2	954,36	518,45	10,33	28,45	1.511,59	49,00	1.560,59	49,00	1.609,59
AE4/ AS1	913,33	517,76	10,33	27,23	1.468,65	46,90	1.515,55	46,90	1.562,45
AE3	862,19	516,53	10,33	25,69	1.414,74	44,28	1.459,02	44,28	1.503,30
AE2	811,06	514,79	10,33	24,18	1.360,36	41,65	1.402,01	41,65	1.443,66
AE1	681,75	512,16	10,33	20,32	1.224,56	35,00	1.259,56	35,00	1.294,56

*Note*

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

**ALLEGATO A (Art. 39. 1 premesse metodologiche)**

A) GLI "INDICATORI"

Vengono individuati gli indicatori sotto indicati:

*Indici di partecipazione*

a) Miglioramento dell'indice di partecipazione;

*Indici di qualità*

a) Miglioramento dell'indice di qualità esterna;

b) Miglioramento dell'indice di qualità interna;

c) Individuazione di valori tesi alla responsabilità sociale: i parametri di misurazione verranno suggeriti dalle OO.SS. territoriali;

*Indici di redditività*

a) Miglioramento dei ricavi di vendita

b) Miglioramento della differenza tra valore e costo della produzione

*Indice di produttività/efficienza*

Miglioramento dei tempi di consegna;

b) Contenimento dei consumi

c) Riduzione dei tempi fermo macchina

B) LE "FORMULE DI CALCOLO"

Gli indicatori possono essere individuati secondo le seguenti formule

1) *PARTECIPAZIONE*

Si specifica che la misura dell' partecipazione aziendale è data dal rapporto:

$$AS = \frac{\text{ORE ANNUALI DI ASSENZA}}{\text{ORE ANNUALI LAVORABILI}} \times 100$$

Le ore annuali di assenza sono individuate nelle ore di assenza dei dipendenti registrate globalmente a livello aziendale con esclusione delle ore non

lavorate per ferie, ex festività, riduzione di orario, festività godute, assemblee, maternità, donatori di sangue, congedi parentali e permessi sindacali.

Le ore annuali lavorabili sono individuate nelle ore complessive di lavoro ordinario teoricamente prestabilite nell'anno di riferimento dai dipendenti dell'azienda in proporzione all'anzianità di servizio e all'effettivo tempo di lavoro per i part-time.

2) *QUALITA' ESTERNA*

A tal fine si specifica che la misura della soddisfazione del cliente - Qualità Esterna è data dal rapporto:

$$\frac{\text{INDICATORE DI QUALITA' ESTERNA (RESI, SCARTI IN UTENZA, DIFETTOSITA' IN UTENZA)}}{\text{VALORE DI RIFERIMENTO (RICAVI DI VENDITA, NUMERO PEZZI PRODOTTI, FATTURATO GLOBALE)}} \times 100$$

Il valore dell'indicatore scelto è individuato dalla contabilità aziendale o da altri indicatori definiti con riferimento all'anno di misurazione.

I ricavi delle vendite sono individuati dai relativi dati riferiti alla gestione caratteristica aziendale così come risultante dal conto economico del bilancio di esercizio dell'anno di riferimento.

3) *QUALITA' INTERNA*

A tal fine si specifica che la misura della Qualità Interna è data dal rapporto:

$$QI = \frac{\text{SCARTI E/O RILAVORAZIONI INTERNI}}{\text{VALORE DI RIFERIMENTO (VALORE DELLA PRODUZIONE, NUMERO PEZZI PRODOTTI, FATTURATO GLOBALE)}} \times 100$$

Il valore degli scarti e/o rilavorazioni interni è individuato dalla contabilità aziendale riferita a tali dati nell'anno di riferimento.

Il valore della produzione è individuato dai dati di bilancio dell'anno di riferimento.

4) *RICAVI DELLE VENDITE*

A tal fine si specifica che la misura dell'andamento dei ricavi delle vendite per unità è data dal rapporto:

$$RV = \frac{\text{RICAVI DELLE VENDITE DI BENI PRODOTTI}}{\text{NUMERO ANNUO DIPENDENTI CALCOLATO PER ADDETTI EQUIVALENTI A TEMPO PIENO}}$$

I ricavi delle vendite di beni prodotti sono individuati dai relativi dati riferiti alla gestione caratteristica aziendale così come risultante dal conto economico del bilancio di esercizio dell'anno di riferimento.

Il numero dei lavoratori è individuato dal numero dei dipendenti in forza nell'anno di riferimento in proporzione

5) *DIFFERENZA TRA I VALORI E I COSTI DELLA PRODUZIONE*

A tal fine si specifica che la misura dell'andamento del dato per unità è data dal rapporto:

$$MO = \frac{\text{DIFFERENZA TRA IL VALORE E IL COSTO DELLA PRODUZIONE}}{\text{NUMERO ANNUO DIPENDENTI CALCOLATO PER ADDETTI EQUIVALENTI A TEMPO PIENO}}$$

Il valore della differenza tra il valore e il costo della produzione è individuato dai relativi dati riferiti alla gestione caratteristica aziendale così come risultante dal conto economico del bilancio di esercizio dell'anno di riferimento.

Il numero dei dipendenti è individuato dal numero dei dipendenti in forza nell'anno di riferimento in proporzione all'anzianità di servizio e all'effettivo tempo di lavoro per i part-time.

6) *TEMPI DI CONSEGNA*

A tal fine si specifica che l'andamento dei tempi di consegna è data dal rapporto:

$$TC = \frac{\text{NUMERO LOTTI CONSEGNATI NEL RISPETTO DEI TERMINI}}{\text{NUMERO LOTTI DA SPEDIRE NEL RISPETTO DEI TERMINI}} \times 100$$

Il numero di lotti consegnati nel rispetto dei termini sono individuati nel totale complessivo degli ordini di merce spediti nei termini contrattuali nell'anno di riferimento.

Il numero di lotti da spedire nel rispetto dei termini sono individuati nel tota-

le complessivo di merce da spedire nei termini contrattuali nell'anno di riferimento.

8) *CONTENIMENTO DEI CONSUMI E CONTENIMENTO TEMPI FERMO MACCHINE*

Vengono calcolati su indicatori storici riferiti all'anno o anni precedenti ed in questo caso con il sistema della media mobile.

$$\text{Riferimento} \quad \frac{\text{CONSUMI (GAS, ENERGIA, ALTRO) DEL PERIODO SCELTO}}{\text{FATTURATO, NUMERO ADDETTI DEL PERIODO SCELTO}} \times 100$$

$$\text{Confrontato con} \quad \frac{\text{CONSUMI (IDEM COME SOPRA)}}{\text{FATTURATO O ALTRI COME SOPRA}} \times 100$$

Analogamente per i tempi di fermo macchina si misureranno confrontando lo storico fermate macchina/impianti o, in caso di nuova installazione, con i dati forniti dall'installatore.

$$\text{Riferimento} \quad \frac{\text{FERMI MACCHINA (MANUTENZIONE, GUASTI, ATTREZZAMENTI)}}{\text{FATTURATO, NUMERO ADDETTI DEL PERIODO SCELTO}} \times 100$$

$$\text{Confrontato con} \quad \frac{\text{FERMI MACCHINA IDEM COME SOPRA}}{\text{FATTURATO IDEM COME SOPRA}} \times 100$$

## STATUTO DEI LAVORATORI

*Legge 20 maggio 1970, n. 300*

*Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e nell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.*

(pubblicata nella gazzetta ufficiale n. 131 del 27 maggio 1970) con le modifiche intervenute con il referendum abrogativo del 5 aprile 1995 (Art. 19 e art. 26)

### TITOLO I DELLA LIBERTÀ E DIGNITÀ DEL LAVORATORE

#### **Art. 1. (Libertà di opinione)**

I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della costituzione e delle norme della presente legge.

#### **Art. 2. (Guardie giurate)**

Il datore di lavoro può impiegare le guardie particolari giurate, di cui agli articoli 133 e seguenti del testo unico approvato con regio decreto 18 giugno 1931, n. 773, soltanto per scopi di tutela del patrimonio aziendale.

Le guardie giurate non possono contestare ai lavoratori azioni o fatti diversi da quelli che attengono alla tutela del patrimonio aziendale. È fatto divieto al datore di lavoro di adibire alla vigilanza sull'attività lavorativa le guardie di cui al primo comma, le quali non possono accedere nei locali dove si svolge tale attività, durante lo svolgimento della stessa, se non eccezionalmente per specifiche e motivate esigenze attinenti ai compiti di cui al primo comma. In caso di inosservanza da parte di una guardia particolare giurata delle disposizioni di cui al presente articolo, l'ispettorato del lavoro ne promuove presso il questore la sospensione dal servizio, salvo il provvedimento di revoca della licenza da parte del prefetto nei casi più gravi.

**Art. 3. (Personale di vigilanza)**

I nominativi e le mansioni specifiche del personale addetto alla vigilanza dell'attività lavorativa debbono essere comunicati ai lavoratori interessati.

**Art. 4. (Impianti audiovisivi)**

È vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dai quali derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti. Per gli impianti, e le apparecchiature esistenti, che rispondano alle caratteristiche di cui al secondo comma del presente articolo, in mancanza di accordo con le rappresentanze sindacali aziendali o con la commissione interna, l'ispettorato del lavoro provvede entro un anno dall'entrata in vigore della presente legge, dettando all'occorrenza le prescrizioni per l'adeguamento e le modalità di uso degli impianti suddetti.

Contro i provvedimenti dell'ispettorato del lavoro, di cui ai precedenti secondo e terzo comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo art. 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

**Art. 5. (Accertamenti sanitari)**

Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sulla idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente. Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda. Il datore di lavoro ha facoltà di far controllare la idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.

**Art. 6. (Visite personali di controllo)**

Le visite personali di controllo sul lavoratore sono vietate fuorché nei casi in cui siano indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti di lavoro o delle materie prime o dei prodotti.

In tali casi le visite personali potranno essere effettuate soltanto a condizione che siano eseguite all'uscita dei luoghi di lavoro, che siano salvaguardate la dignità e la riservatezza del lavoratore e che avvengano con l'applicazione di sistemi di selezione automatica riferiti alla collettività o a gruppi di lavoratori.

Le ipotesi nelle quali possono essere disposte le visite personali, nonché, ferme restando le condizioni di cui al secondo comma del presente articolo, le relative modalità debbono essere concordate dal datore di lavoro con le rappresentanze sindacali aziendali oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'ispettorato del lavoro.

Contro i provvedimenti dell'ispettorato del lavoro di cui al precedente comma, il datore di lavoro, le rappresentanze sindacali aziendali o, in mancanza di queste, la commissione interna, oppure i sindacati dei lavoratori di cui al successivo articolo 19 possono ricorrere, entro 30 giorni dalla comunicazione del provvedimento, al ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

#### **Art. 7. (Sanzioni disciplinari)**

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappre-

sentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro.

La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltagli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto.

Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

### ***Art. 8. (Divieto di indagini sulle opinioni)***

È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore.

### ***Art. 9. (Tutela della salute e dell'integrità fisica)***

I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica.

### ***Art. 10. (Lavoratori studenti)***

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.

Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.

### ***Art. 11. (Attività culturali ricreative e assistenziali)***

Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori.

**Art. 12. (Istituti di patronato)**

Gli istituti di patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal ministero del lavoro e della previdenza sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al decreto legislativo del capo provvisorio dello stato 29 luglio 1947, n. 804, hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno della azienda, secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali.

**Art. 13. (Mansioni del lavoratore)**

L'articolo 2103 del codice civile è sostituito dal seguente: "il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi, egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovare ragioni tecniche, organizzate e produttive. Ogni patto contrario è nullo".

## TITOLO II DELLA LIBERTÀ SINDACALE

**Art. 14. (Diritto di associazione e di attività sindacale)**

Il diritto di costituire associazioni sindacali, di aderirvi della libertà sindacale, è garantito a tutti i lavoratori all'interno dei luoghi di lavoro.

**Art. 15. (Atti discriminatori)**

È nullo qualsiasi patto od atto diretto a:

- a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca o non aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di fame parte;
- b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altri-

menti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti ai fini di discriminazione politica o religiosa.

**Art. 16. (*Trattamenti economici collettivi discriminatori*)**

È vietata la concessione di trattamenti economici di maggior favore aventi carattere discriminatorio a mente dell'art. 15. Il pretore, su domanda dei lavoratori nei cui confronti è stata attuata la discriminazione di cui al comma precedente o delle associazioni sindacali alle quali questi hanno dato mandato, accertati i fatti, condanna il datore di lavoro al pagamento, a favore del fondo adeguamento pensioni, di una somma pari all'importo dei trattamenti economici di maggior favore illegittimamente corrisposti nel periodo massimo di un anno.

**Art. 17. (*Sindacati di comodo*)**

È fatto divieto ai datori di lavoro e alle associazioni di datori di lavoro di costituire o sostenere, con mezzi finanziari o altrimenti, associazioni sindacali di lavoratori.

**Art. 18. (*Reintegrazione nel posto di lavoro*)**

Ferma restando l'esperibilità delle procedure previste dall'articolo 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604, il giudice, con la sentenza con cui dichiara inefficace il licenziamento ai sensi dell'articolo 2 della legge predetta o annulla il licenziamento intimato senza giusta causa o giustificato stesso, ordina al datore di lavoro di reintegrare il lavoratore nel posto di lavoro. Il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno subito per il licenziamento di cui sia stata accertata l'inefficacia o l'invalidità a norma del comma precedente.

In ogni caso, la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione, determinata secondo i criteri di cui all'articolo 2121 del codice civile. Il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al comma precedente è o l'invalidità a norma del comma precedente.

In ogni caso, la misura del risarcimento non potrà essere inferiore a cinque mensilità di retribuzione, determinata secondo i criteri di cui all'articolo 2121 del codice civile. Il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al comma precedente è tenuto inoltre a corrispondere al lavoratore le retribuzioni dovutegli in virtù del rapporto di lavoro dalla data della sentenza stessa fino a quella della reintegrazione se il lavoratore entro trenta giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro non abbia ripreso servizio, il rapporto si intende risolto.

La sentenza pronunciata nel giudizio di cui al primo comma è provvisoria-

mente esecutiva.

Nell'ipotesi del licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, su istanza congiunta del lavoratore e del sindacato cui questi aderisce o conferisca mandato, il giudice, in ogni stato e grado del giudizio di merito, può disporre con ordinanza, quando ritenga irrilevanti o insufficienti gli elementi di prova forniti dal datore di lavoro, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro.

L'ordinanza di cui al comma precedente può essere impugnata con reclamo immediato al giudice medesimo che l'ha pronunciata. Si applicano le disposizioni dell'art. 178, terzo, quarto, quinto e sesto comma del codice di procedura civile.

L'ordinanza può essere revocata con la sentenza che decide la causa.

Nell'ipotesi di licenziamento dei lavoratori di cui all'articolo 22, il datore di lavoro che non ottempera alla sentenza di cui al primo comma ovvero all'ordinanza di cui al quarto comma, non impugnata o confermata dal giudice che l'ha pronunciata, è tenuto anche, per ogni giorno di ritardo, al pagamento a favore del fondo adeguamento pensioni di una somma pari all'importo della retribuzione dovuta al lavoratore.

### **TITOLO III DELL'ATTIVITÀ SINDACALE**

#### **Art. 19. (Costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali)**

Rappresentanze sindacali aziendali possono essere costituite ad iniziativa dei lavoratori in ogni unità produttiva, nell'ambito:

- a) delle associazioni aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale (abrogato);
- b) delle associazioni sindacali, non affiliate alle predette confederazioni, che siano firmatarie di contratti collettivi nazionali o provinciali di lavoro applicati nell'unità produttiva.

Nell'ambito di azienda con più unità produttive le rappresentanze sindacali possono istituire organi di coordinamento.

N.B= Con D.P.R. 28 luglio 1995, n. 312 in esito al referendum indetto è stato abrogato l'art. 19, primo comma, lettera a) nonché l'art. 19, primo comma lettera b), limitatamente alle parole "non affiliate alle predette Confederazioni" e alle parole "nazionali e provinciali", della legge 20 maggio 1970, n. 300.

#### **Art. 20. (Assemblea)**

I lavoratori hanno diritto di riunirsi, nella unità produttiva in cui prestano la loro opera, fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro, nei limi-

ti di dieci ore annue, per le quali verrà corrisposta la normale retribuzione.

Migliori condizioni possono essere stabilite dalla contrattazione collettiva.

Le riunioni - che possono riguardare la generalità dei lavoratori o gruppi di essi sono indette, singolarmente o congiuntamente, dalle rappresentanze sindacali aziendali nell'unità produttiva, con ordine del giorno su materie di interesse sindacale e del lavoro e secondo l'ordine di precedenza delle convocazioni, comunicate al datore di lavoro.

Alle riunioni possono partecipare, previo preavviso al datore di lavoro, dirigenti esterni del sindacato che ha costituito la rappresentanza sindacale aziendale.

Ulteriori modalità per l'esercizio del diritto di assemblea possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro, anche aziendali.

### **Art. 21. (Referendum)**

Il datore di lavoro deve consentire nell'ambito aziendale lo svolgimento, fuori dell'orario di lavoro, di referendum, sia generali che per categoria, su materie inerenti all'attività sindacale, indetti da tutte le rappresentanze sindacali aziendali tra i lavoratori, con diritto di partecipazione di tutti i lavoratori appartenenti alla unità produttiva e alla categoria particolarmente interessata.

Ulteriori modalità per lo svolgimento del referendum possono essere stabilite dai contratti collettivi di lavoro anche aziendali.

### **Art. 22. (Trasferimento dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali)**

Il trasferimento dall'unità produttiva dei dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui al precedente articolo 19, dei candidati e dei membri di commissione interna può essere disposto solo previo nulla osta delle associazioni sindacali di appartenenza.

Le disposizioni di cui al comma precedente ed ai commi quattro, quinto, sesto e settimo dell'articolo 18 si applicano sino alla fine del terzo mese successivo a quello in cui è stata eletta la commissione interna per i candidati nelle elezioni della commissione stessa e sino alla fine dell'anno successivo a quello in cui è cessato l'incarico per tutti gli altri.

### **Art. 23. (Permessi retribuiti)**

I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 hanno diritto, per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti.

Salvo clausole più favorevoli dei contratti collettivi di lavoro hanno diritto ai permessi di cui al primo comma almeno:

a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità pro-

- duttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
- b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;
  - c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lettera b).

I permessi retribuiti di cui al presente articolo non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

#### **Art. 24. (Permessi non retribuiti)**

I dirigenti sindacali aziendali di cui all'articolo 23 hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno.

I lavoratori che intendano esercitare il diritto di cui al comma precedente devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.

#### **Art. 25 (Diritto di affissione)**

Le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di affiggere, su appositi spazi, che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva, pubblicazioni, testi e comunicazioni inerenti a materie di interesse sindacale e del lavoro.

#### **Art. 26. (Contributi sindacali)**

I lavoratori hanno diritto di raccogliere contributi e di svolgere opera di proselitismo per le loro organizzazioni sindacali all'interno dei luoghi di lavoro, senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale.

Le associazioni sindacali dei lavoratori hanno diritto di percepire, tramite ritenuta sul salario, i contributi sindacali che i lavoratori intendono loro versare, con modalità stabilite dai contratti collettivi di lavoro, che garantiscano la segretezza del versamento effettuato dal lavoratore a ciascuna associazione sindacale.

Nelle aziende nelle quali il rapporto di lavoro non è regolato da contratti collettivi, il lavoratore ha diritto di chiedere il versamento del contributo sindacale all'associazione da lui indicata.

N.B. = Con D.P.R. 28 luglio 1995, n. 313 in esito al referendum ha abrogato l'art. 26, commi secondo e terzo, legge 20 maggio 1970, n. 300.

**Art. 27. (*Locali delle rappresentanze sindacali aziendali*)**

Il datore di lavoro nelle unità produttive con almeno 200 dipendenti pone permanentemente a disposizione delle rappresentanze sindacali aziendali, per l'esercizio delle loro funzioni, un idoneo locale comune all'interno della unità produttiva o nelle immediate vicinanze di essa.

Nelle unità produttive con un numero inferiore di dipendenti le rappresentanze sindacali aziendali hanno diritto di usufruire, ove ne facciano richiesta, di un locale idoneo per le loro riunioni.

**Art. 28. (*Repressione della condotta antisindacale*)**

Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti.

L'efficacia esecutiva del decreto non può essere revocata fino alla sentenza con cui il tribunale definisce il giudizio instaurato a norma del comma successivo.

Contro il decreto che decide sul ricorso è ammessa, entro 15 giorni dalla comunicazione del decreto alle parti, opposizione davanti al tribunale che decide con sentenza immediatamente esecutiva. Il datore di lavoro che non ottempera al decreto, di cui al primo comma, o alla sentenza pronunciata nel giudizio di opposizione è punito ai sensi dell'articolo 650 del codice penale.

L'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

**Art. 29. (*Fusione delle rappresentanze sindacali aziendali*)**

Quando le rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 si siano costituite nell'ambito di due o più delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo predetto, nonché nella ipotesi di fusione di più rap-

presentanze sindacali, i limiti numerici stabiliti dall'articolo 23, secondo comma, si intendono riferiti a ciascuna articolo 19 si siano costituite nell'ambito di due o più delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo predetto, nonché nella ipotesi di fusione di più rappresentanze sindacali, i limiti numerici stabiliti dall'articolo 23, secondo comma, si intendono riferiti a ciascuna delle associazioni sindacali unitariamente rappresentate nella unità produttiva.

Quando la formazione di rappresentanze sindacali unitarie consegua alla fusione delle associazioni di cui alle lettere a) e b) del primo comma dell'articolo 19, i limiti numerici della tutela accordata ai dirigenti di rappresentanze sindacali aziendali, stabiliti in applicazione dell'articolo 23, secondo comma, ovvero del primo comma del presente articolo restano immutati.

**Art. 30. (Permessi per i dirigenti provinciali e nazionali)**

I componenti degli organi direttivi, provinciali e nazionali, delle associazioni di cui all'articolo 19 hanno diritto a permessi retribuiti, secondo le norme dei contratti di lavoro, per la partecipazione alle riunioni degli organi suddetti.

**Art. 31. (Aspettativa dei lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive o a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali)**

I lavoratori che siano eletti membri del parlamento nazionale o di assemblee regionali ovvero siano chiamati ad altre funzioni pubbliche elettive possono, a richiesta, essere collocati in aspettativa non retribuita, per tutta la durata del loro mandato.

La medesima disposizione si applica ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali provinciali e nazionali.

I periodi di aspettativa di cui ai precedenti commi sono considerati utili, a richiesta dell'interessato, ai fini del riconoscimento del diritto e della determinazione della misura della pensione a carico della assicurazione generale obbligatoria di cui al regio decreto-legge 4 ottobre 1935, n. 1827, e successive modifiche ed integrazioni, nonché a carico di enti, fondi, casse e gestioni per forme obbligatorie di previdenza sostitutive della assicurazione predetta, o che ne comportino comunque l'esonero.

Durante i periodi di aspettativa l'interessato, in caso di malattia, conserva il diritto alle prestazioni a carico dei competenti enti preposti alla erogazione delle prestazioni medesime.

Le disposizioni di cui al terzo e al quarto comma non si applicano qualora a favore dei lavoratori siano previste forme previdenziali per il trattamento di pensione e per malattia, in relazione all'attività espletata durante il periodo di aspettativa.

## **TITOLO V NORME SUL COLLOCAMENTO**

### **Art. 32. (*Permessi ai lavoratori chiamati a funzioni pubbliche elettive*)**

I lavoratori eletti alla carica di consigliere comunale o provinciale che non chiedano di essere collocati in aspettativa sono, a loro richiesta, autorizzati ad assentarsi dal servizio per il tempo strettamente necessario all'espletamento del mandato, senza alcuna decurtazione della retribuzione.

I lavoratori eletti alla carica di sindaco o di assessore comunale, ovvero di presidente di giunta provinciale o di assessore provinciale, hanno diritto anche a permessi non retribuiti per un minimo di trenta ore mensili.

### **Art. 33. (*Collocamento*)**

La commissione per il collocamento, di cui all'articolo 26 della legge 29 aprile 1949, n. 264, è costituita obbligatoriamente presso le sezioni zonali, comunali e frazionali degli uffici provinciali del lavoro e della massima occupazione, quando ne facciano richiesta le organizzazioni sindacali dei lavoratori più rappresentative.

Alla nomina della commissione provvede il direttore dell'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, il quale, nel richiedere la designazione dei rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro, tiene conto del grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali e assegna loro un termine di 15 giorni, decorso il quale provvede d'ufficio.

La commissione è presieduta dal dirigente della sezione zonale, comunale, frazionale, ovvero da un suo delegato, e delibera a maggioranza dei presenti.

In caso di parità prevale il voto del presidente.

La commissione ha il compito di stabilire e di aggiornare periodicamente la graduatoria delle precedenze per l'avviamento al lavoro, secondo i criteri di cui al quarto comma dell'articolo 15 della legge 29 aprile 1949, n. 264.

Salvo il caso nel quale sia ammessa la richiesta nominativa, la sezione di collocamento, nella scelta del lavoratore da avviare al lavoro, deve uniformarsi alla graduatoria di cui al comma precedente, che deve essere esposta al pubblico presso la sezione medesima e deve essere aggiornata ad ogni chiusura dell'ufficio con la indicazione degli avviati.

Devono altresì essere esposte al pubblico le richieste numeriche che pervengono dalle ditte. La commissione ha anche il compito di rilasciare il nulla osta per l'avviamento al lavoro ad accoglimento di richieste nominative o di quelle di ogni altro tipo che siano disposte dalle leggi o dai contratti di lavoro. Nei casi di motivata urgenza, l'avviamento è provvisoriamente autorizzato dalla sezione di collocamento e deve essere convalidato dalla commissione di cui al primo comma del presente articolo entro dieci giorni.

Dei dinieghi di avviamento al lavoro per richiesta nominativa deve essere data motivazione scritta su apposito verbale in duplice copia, una da tenere presso la sezione di collocamento e l'altra presso il direttore dello ufficio provinciale del lavoro.

Tale motivazione scritta deve essere immediatamente trasmessa al datore di lavoro richiedente. Nel caso in cui la commissione neghi la convalida ovvero non si pronunci entro venti giorni dalla data della comunicazione di avviamento, gli interessati possono inoltrare ricorso al direttore dell'ufficio provinciale del lavoro, il quale decide in via definitiva, su conforme parere della commissione di cui all'articolo 25 della legge 29 aprile 1949, n. 264. I turni di lavoro di cui all'articolo 16 della legge 29 aprile 1949, n. 264, sono stabiliti dalla commissione e in nessun caso possono essere modificati dalla sezione.

Il direttore dell'ufficio provinciale del lavoro annulla d'ufficio i provvedimenti di avviamento e di diniego di avviamento al lavoro in contrasto con le disposizioni di legge. Contro le decisioni del direttore dell'ufficio provinciale del lavoro è ammesso ricorso al ministro per il lavoro e la previdenza sociale.

Per il passaggio del lavoratore dall'azienda nella quale è occupato ad un'altra occorre il nulla osta della sezione di collocamento competente.

Ai datori di lavoro che non assumono i lavoratori perii tramite degli uffici di collocamento, sono applicate le sanzioni previste dall'articolo 38 della presente legge. Le norme contenute nella legge 29 aprile 1949, n. 264, rimangono in vigore in quanto non modificate dalla presente legge.

#### **Art. 34. (Richieste Nominative di manodopera)**

A decorrere dal novantesimo giorno dell'entrata in vigore della presente legge, le richieste nominative di manodopera da avviare al lavoro sono ammesse esclusivamente per i componenti del nucleo familiare del datore di lavoro, per i lavoratori di concetto e per gli appartenenti a ristrette categorie di lavoratori altamente specializzati, da stabilirsi con decreto del ministro per il lavoro e la previdenza sociale, sentita la commissione centrale di cui alla legge 29 aprile 1949, n.264.

## **TITOLO VI DISPOSIZIONI FINALI E PENALI**

#### **Art. 35. (Campo di applicazione)**

Per le imprese industriali e commerciali, le disposizioni dell'articolo 18 e del titolo III, ad eccezione del primo comma dell'articolo 27, della presente legge si applicano a ciascuna sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto auto-

mo che occupa più di quindici dipendenti. Le stesse disposizioni si applicano alle imprese agricole che occupano più di cinque dipendenti. Le norme suddette si applicano, altresì, alle imprese industriali e commerciali che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti ed alle imprese agricole che nel medesimo ambito territoriale occupano più di cinque dipendenti anche se ciascuna unità produttiva, singolarmente considerata, non raggiunge tali limiti.

Ferme restando le norme di cui agli articoli 1,8,9, 14,15, 16 e 17, i contratti collettivi di lavoro provvedono ad applicare i principi di cui alla presente legge alle imprese di navigazione per il personale navigante.

**Art. 36. (Obblighi dei titolari di benefici accordati dallo stato e degli appaltatori di opere pubbliche)**

Nei provvedimenti di concessione di benefici accordati ai sensi delle vigenti leggi dallo stato a favore di imprenditori che esercitano professionalmente un'attività economica organizzata e nei capitolati di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, deve essere inserita la clausola esplicita determinante l'obbligo per il beneficiario o appaltatore di applicare o di far applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi di lavoro della categoria e della zona. Tale obbligo deve essere osservato sia nella fase di realizzazione degli impianti o delle opere che in quella successiva, per tutto il tempo in cui l'imprenditore beneficia delle agevolazioni finanziarie e creditizie concesse dallo stato ai sensi delle vigenti disposizioni di legge. Ogni infrazione al suddetto obbligo che sia accertata dall'ispettorato del lavoro viene comunicata immediatamente ai ministri nella cui amministrazione sia stata disposta la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi adotteranno le opportune determinazioni, fino alla revoca del beneficio, e nei casi più gravi o nel caso di recidiva potranno decidere l'esclusione del responsabile, per un tempo fino a cinque anni, da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto. Le disposizioni di cui ai commi precedenti si applicano anche quando si tratti di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero di appalti concessi da enti pubblici, ai quali l'ispettorato del lavoro comunica direttamente le infrazioni per l'adozione delle sanzioni.

**Art. 37. (Applicazione ai dipendenti da enti pubblici)**

Le disposizioni della presente legge si applicano anche ai rapporti di lavoro e di impiego dei dipendenti da enti pubblici che svolgono esclusivamente o prevalentemente attività economica.

Le disposizioni della presente legge si applicano altresì ai rapporti di impiego dei dipendenti degli altri enti pubblici, salvo che la materia sia diversamente regolata da norme speciali.

**Art. 38. (Disposizioni penali)**

Le violazioni degli articoli 2, 4, 5, 6, 8 e 15, primo comma, lettera a), sono punite, salvo che il fatto non costituisca più grave reato, con l'ammenda da lire 100000 a lire un milione o con l'arresto da 15 giorni ad un anno.

Nei casi più gravi le pene dell'arresto e dell'ammenda sono applicate congiuntamente.

Quando, per le condizioni economiche del reo, l'ammenda stabilita nel primo comma può presumersi inefficace anche se applicata nel massimo, il giudice ha la facoltà di aumentarla fino al quintuplo.

Nei casi previsti dal secondo comma, l'autorità giudiziaria ordina la pubblicazione della sentenza penale di condanna nei modi stabiliti dall'articolo 36 del codice penale.

**Art. 39. (Versamento delle ammende al fondo adeguamento pensioni)**

L'importo delle ammende è versato al fondo adeguamento pensioni dei lavoratori.

**Art. 40. (Abrogazione delle disposizioni contrastanti)**

Ogni disposizione in contrasto con le norme contenute nella presente legge è abrogata.

Restano salve le condizioni dei contratti collettivi e degli accordi sindacali più favorevoli ai lavoratori.

**Art. 41. (Esenzioni fiscali)**

Tutti gli atti e documenti necessari per la attuazione della presente legge e per l'esercizio dei diritti connessi, nonché tutti gli atti e documenti relativi ai giudizi nascenti dalla sua applicazione sono esenti da bollo, imposte di registro o di qualsiasi altra specie e da tasse. La presente legge, munita del sigillo dello stato, sarà inserita nella raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello stato.

*data a Roma, addì 20 maggio 1970*



## **ACCORDO QUADRO PER LA COSTITUZIONE DELLA R.S.U. IMPIANTI FISSI**

*Roma, 6 aprile 2005*

### **1. R.S.U. nei settori delle costruzioni**

In tutti i luoghi di lavoro la FeNEAL UIL, la FILCA CISL e la FILLEA CGIL costituiranno le Rappresentanze Sindacali Unitarie (R.S.U.), su basi elettive, con voto segreto, su liste di organizzazione nel rispetto dell'Accordo di Luglio 1993, e dell'Intesa quadro della CGIL, CISL, UIL del 1991, dell'Intesa CGIL, CISL, UIL e CONFINDUSTRIA del Dicembre 1993 e dell'accordo del 14 aprile 1994.

La creazione delle nuove rappresentanze ridefinisce la democrazia sindacale nei luoghi di lavoro attraverso la possibilità per tutti i lavoratori e le lavoratrici di eleggere la propria rappresentanza.

La costituzione delle r.s.u. inoltre, estende, rinnova, rivitalizza la presenza unitaria già esistente nelle aziende, nelle imprese, nei gruppi e nelle unità produttive organizzate dalla nostra categoria.

La presenza e la partecipazione attiva di iscritti lavoratori e lavoratrici all'attività delle singole organizzazioni: FeNEAL, FILCA, FILLEA, non è in contrasto con la nascita delle r.s.u., ma condizione di preparazione e coinvolgimento alla democrazia nel lavoro.

Ciascuna federazione quindi elegge proprie strutture o strumenti organizzativi nei luoghi di lavoro.

### **2. Elettori - Candidati**

Tutti i lavoratori e le lavoratrici dipendenti dalla realtà produttiva interessata alla costituzione delle r.s.u. sono elettori.

Sono potenziali candidati e potenziali eletti i lavoratori e le lavoratrici presentati nelle liste, occupati nella stessa realtà produttiva interessata alla costitu-

zione della r.s.u.

Nella categoria “lavoratori dipendenti” sono compresi: gli assunti con contratto di formazione lavoro, o con contratto a tempo determinato; chi è in prova e chi è in cig ordinaria e straordinaria-, gli apprendisti.

### **3. Validità delle elezioni**

Perché le elezioni delle r.s.u. siano valide è indispensabile che i votanti siano il 50% più 1 degli aventi diritto al voto.

Se questo non si verificasse è necessaria un'altra elezione dopo un esame e dibattito tra i lavoratori, le strutture di base esistenti e la FeNEAL, FILCA, FILLEA, territoriali.

La seconda votazione avrà validità a prescindere dal numero dei votanti.

### **4. Costituzione R.S.U.**

Le comunicazioni per la richiesta di costituzione delle r.s.u. avviene (in forma scritta alle direzioni aziendali):

- a) da parte delle strutture di base esistenti della FeNEAL, FILCA, FILLEA;
- b) da parte della FeNEAL, FILCA, FILLEA, territoriali se non sono presenti strutture di base nei luoghi di lavoro oppure se le strutture di base non si mobilitassero per presentarla.

L'iniziativa di costituzione delle R.S.U. deve esser esercitata, congiuntamente o disgiuntamente, da parte di FeNEAL, FILCA e FILLEA, almeno tre mesi prima della scadenza del mandato e comunque va data comunicazione ai lavoratori ed alle altre oo.ss. firmatarie del presente accordo.

In caso di oggettive difficoltà per l'esercizio dell' iniziativa entro il termine di cui sopra, l'iniziativa stessa potrà avere luogo anche dopo detto termine.

La stessa iniziativa, potrà essere assunta anche dalla Rsu e dovrà essere esercitata almeno tre mesi prima della scadenza del mandato.

### **5. Liste FeNEAL, FILCA, FILLEA**

Ogni struttura di base esistente della FeNEAL, della FILCA, e della FILLEA è competente a presentare le liste; in assenza di strutture di base, presenteranno le liste direttamente le Federazioni Territoriali previa informativa scritta alle altre oo.ss.

Le liste sono distinte tra FeNEAL, FILCA, FILLEA, e avranno un preambolo comune unitario.

Ogni singola Federazione presenta una sola lista.

Nel caso i propri aderenti si candidassero in altre liste, la struttura di base o i territoriali interessati provvederanno a sconfessarne l'appartenenza.

Non possono essere candidati coloro che abbiano presentato la lista ed i membri della Commissione elettorale.

## **6. Altre liste**

Fermo restando quanto previsto al punto 5., all'elezione della r.s.u. possono concorrere liste elettorali presentate da:

- c) associazioni sindacali firmatarie del presente regolamento e del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato nell'unità produttiva;
  - d) associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:
    - b.1. accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione,
    - b.2. la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dell'unità produttiva pari o superiore al 5% degli aventi diritto al voto.
- Non è ammessa la firma su più liste.

## **7. Modalità delle elezioni**

Il voto si esprime per lista e con preferenza unica.

Se viene indicata soltanto la preferenza, vale come voto di lista.

È annullato il voto di preferenza su liste diverse.

Le elezioni avvengono con voto segreto, il voto non può essere nè delegato nè inviato per lettera.

Il collegio elettorale è unico nelle realtà produttive fino a 200 dipendenti.

Oltre i 200 dipendenti la FeNEAL, FILCA, FILLEA, territoriali individueranno con le strutture di base interessate alle elezioni le aree elettorali.

Nelle realtà produttive e amministrative particolarmente rilevanti, quantitativamente, possono essere previsti i seggi per gli impiegati ed i seggi per gli operai.

Il numero dei candidati per ciascuna lista non può superare di oltre 1/4 il numero dei componenti la Rsu da eleggere.

Sono eletti i candidati che nella propria lista ricevono il numero maggiore di voti. In caso di parità di voti all'interno della stessa lista risulta eletto il candidato con una maggiore anzianità aziendale o di organizzazione, scelta questa, da definire prima della presentazione delle liste da parte del comitato elettorale.

In caso di parità di voti tra liste, ai fini della ripartizioni dei seggi, qualora non si raggiunga l'accordo tra le oo.ss. si procederà all'assegnazione mediante sorteggio.

Il quoziente elettorale si determina dividendo il numero dei voti validi (somma dei voti ottenuti dalle singole oo.ss. escluse le schede bianche e nulle) per il numero degli eleggibili. Se non si raggiungono quozienti pieni l'attribuzione avverrà al resto più alto.

La ripartizione dei seggi alle liste che concorrono alle elezioni è determinata dal numero dei quozienti ottenuti.

## **8. Ripartizione dei seggi**

In base all'Accordo del marzo 1991 e dell'Accordo di luglio 1993, il 67% dei seggi è assegnato, in misura proporzionale ai voti ottenuti, alle liste che hanno partecipato alle elezioni.

Il restante 33% viene ripartito tra tutte le organizzazioni e i soggetti collettivi legittimamente concorrenti alle elezioni, in misura proporzionale ai voti conseguiti.

Per rafforzare la solidarietà e garantire il pluralismo, la FeNEAL, la FILCA e la FILLEA assumono la decisione di favorire la rappresentanza e presenza di tutte le oo.ss. firmatarie del presente accordo.

La quota del 33% spettante a FeNEAL, FILCA, FILLEA, sarà assegnata alle liste confederali, presentatori di candidati, secondo lo schema allegato a pag.13.

## **9. Durata del mandato - decadenza**

I componenti la RSU restano in carica tre anni, al termine del quale decadono automaticamente.

In caso di mancato rinnovo, se dopo la scadenza prevista dei tre anni sono passati oltre due mesi, la FeNEAL, la FILCA e la FILLEA territoriali interverranno per indire le nuove elezioni.

Nel caso di dimissioni di un componente la r.s.u., subentra il primo dei non eletti della lista in cui è stato eletto il dimissionario.

Il componente dimissionario, che sia stato nominato su designazione delle Associazioni Sindacali Feneal-Filca-Fillea, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte della stessa Federazione tra i non eletti della lista.

Se il 50% dei componenti della r.s.u. si dimette, automaticamente la r.s.u. decade e si provvederà quindi ad una nuova elezione, secondo le modalità previste dal presente accordo.

## **10. Ruolo delle R.S.U.**

La FeNEAL, la FILCA e la FILLEA territoriali comunicheranno per iscritto alle aziende ed alle associazioni imprenditoriali i nomi dei rappresentanti sindacali unitari.

È riconosciuta alla r.s.u. la legittimazione contrattuale e negoziare il secondo livello le materie previste dal c.c.n.l., in raccordo con le Federazioni territoriali della categoria.

In base all'Accordo di luglio 1993, il passaggio dalla disciplina delle r.s.a. attuali a quello delle r.s.u. avverrà a parità di trattamento legislativo e contrattuale e a parità di costi per le aziende in riferimento a tutti gli istituti.

Successive modifiche migliorative possono essere stabilite con i rinnovi contrattuali.

## **11. Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza**

In ogni r.s.u. deve essere indicato il Rappresentante dei lavoratori per la Sicurezza, secondo quanto previsto dal D.lgs. 626/94 e dell'accordo interconfederale del 22 giugno 1995.

Restano confermati per il delegato alla sicurezza i diritti contrattuali previsti attualmente (monte ore specifico) dai CCNL.

Le r.s.u. elette, in raccordo con le Federazioni territoriali della categoria si impegnano a garantire l'adeguamento della rappresentanza ai cambiamenti tecnologici e organizzativi e professionali con attenzione sia alla differenza di genere sia alla presenza di giovani, di alte professionalità e di quadri, di immigrati.

## **12. Monte ore e permessi**

Sulla base di leggi e contratti - nazionali e territoriali - la FeNEAL, la FILCA, la FILLEA sono titolari dei permessi sindacali per le r.s.u. e del monte ore per le assemblee dei lavoratori.

Per esercitare ruoli e diritti previsti dalla contrattazione, le r.s.u. usufruiranno di una quota del monte ore di permessi pari al 70%.

Del restante 30% la quota spettante alla FeNEAL, FILCA, FILLEA, sarà utilizzata pariteticamente, fatte salve eventuali diverse intese locali.

## **13. Funzionamento della R.S.U.**

La r.s.u. può essere convocata:

- a. dall'esecutivo;
- b. su richiesta di una delle organizzazioni che compongono la stessa r.s.u.;
- c. dal 51% dei lavoratori occupati nella realtà produttiva fino a 35 addetti; e da 1/3 dei lavoratori oltre i 35 addetti.

Le decisioni della r.s.u. sono valide se approvate dalla maggioranza dei componenti.

## **14. Esecutivo e suo funzionamento**

Nei luoghi di lavoro dove vi è un alto numero di componenti, la r.s.u. può dotarsi, con voto palese, un esecutivo che rispetti le organizzazioni presenti nella stessa r.s.u..

L'esecutivo ha compiti di coordinamento dei lavori della r.s.u. e di gestione dei rapporti negoziali con la direzione aziendale - laddove è previsto contrattualmente-; i compiti di direzione e di decisione spettano comunque all'intera r.s.u..

La convocazione dell'Esecutivo viene richiesta per iscritto, con preavviso di 2 giorni.

La riunione dell'Esecutivo è valida se è presente almeno il 70% dei suoi componenti.

## **15. Coordinamenti di gruppo**

Nei gruppi con più unità produttive e con un livello di contrattazione centrale, le r.s.u. si doteranno di un organismo di coordinamento, con finalità negoziali. Le modalità costitutive sono definite in un apposito regolamento.

## **16. Commissioni o gruppi di lavoro delle R.S.U.**

Le r.s.u., si possono articolare in commissioni o gruppi di lavoro per approfondire tematiche, problematiche, orientamenti.

Le commissioni o gruppi di lavoro possono temporaneamente ricorrere ad esperti e tecnici esterni su argomenti specifici.

Gli orientamenti o le scelte della commissione o dei gruppi - sia gli interni sia quelli con i contributi esterni - devono sempre essere discussi da tutta la r.s.u..

## **17. Assemblee**

Le assemblee possono essere informative, consultive, decisionali.

Le assemblee sono convocate:

- a) dalla stessa r.s.u. che comunica data e ordine del giorno alle organizzazioni territoriali;
- b) dalle organizzazioni territoriali secondo le modalità contrattualmente stabilite.

La comunicazione delle assemblee avviene per iscritto; tra la convocazione e la realizzazione dell'assemblea deve essere garantito un tempo sufficiente per consentire l'informazione ai lavoratori.

## **18. R.S.U. di bacino**

Per la costituzione delle r.s.u. di bacino, si fa riferimento alle intese interconfederali con le Associazioni Artigiane.

## **19. Consenso sindacale**

Relativamente alle modalità di predisposizione delle piattaforme, stipula e approvazione dei risultati della contrattazione aziendale, si farà riferimento alla prassi consolidata nella categoria:

informazione, Assemblee di consultazione e valutazione dell'accordo.

## **20. Commissione elettorale**

Al fine di assicurare un ordinato e corretto svolgimento della consultazione, nelle singole unità produttive viene costituita una commissione elettorale.

Per la composizione della stessa ogni organizzazione abilitata alla presentazione di liste potrà designare un lavoratore dipendente dall'unità produttiva, non candidato.

a) *Compiti della Commissione*

La Commissione elettorale ha il compito di:

ricevere la presentazione delle liste, rimettendo a immediatamente dopo la sua completa integrazione ogni contestazione relativa alla rispondenza delle liste stesse ai requisiti previsti dal presente regolamento; verificare la valida presentazione delle liste; costituire i seggi elettorali, presiedendo alle operazioni di voto che dovranno svolgersi senza pregiudizio del normale svolgimento dell'attività aziendale; assicurare la correttezza delle operazioni di scrutinio dei voti;

esaminare e decidere su eventuali ricorsi proposti nei termini di cui al presente accordo;

proclamare i risultati delle elezioni comunicando gli stessi a tutti i soggetti interessati, ivi comprese le associazioni sindacali presentatrici di liste.

b) *Affissioni*

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori, a cura della Commissione elettorale, mediante affissione nell'albo di cui al punto 1, almeno otto giorni prima della data fissata per le elezioni.

c) *Scrutatori*

È in facoltà dei presentatori di ciascuna lista di designare uno scrutatore per ciascun seggio elettorale, scelto fra i lavoratori elettori non candidati.

La designazione degli scrutatori deve essere effettuata non oltre le 24 ore che precedono l'inizio delle votazioni.

d) *Segretezza del voto*

Nelle elezioni il voto è segreto e diretto e non può essere espresso per lettera né per interposta persona.

e) *Schede elettorali*

La votazione ha luogo a mezzo di scheda unica, comprendente tutte le liste disposte in ordine di presentazione e con la stessa evidenza.

In caso di contemporaneità della presentazione l'ordine di precedenza sarà estratto a sorte.

Le schede devono essere firmate da almeno due componenti del seggio; la loro preparazione e la votazione devono avvenire in modo da garantire la segretezza e la regolarità del voto.

La scheda deve essere consegnata a ciascun elettore all'atto della votazione dal Presidente del seggio.

Il voto di lista sarà espresso mediante crocetta tracciata sull'intestazione della lista.

Il voto è nullo se la scheda non è quella predisposta o se presenta tracce di scrittura o analoghi segni di individuazione.

*f) Preferenze*

L'elettore può manifestare la preferenza solo per un candidato della lista da lui votata.

Il voto preferenziale sarà espresso dall'elettore mediante una crocetta apposta a fianco del nome del candidato preferito, ovvero segnando il nome del candidato preferito nell'apposito spazio della scheda.

L'indicazione di più preferenze date alla stessa lista vale unicamente come votazione della lista, anche se non sia stato espresso il voto della lista.

Il voto apposto a più di una lista, o l'indicazione di più preferenze date a liste differenti, rende nulla la scheda.

Nel caso di voto apposto ad una lista e di preferenze date a candidati di liste differenti, si considera valido solamente il voto di lista e nulli i voti di preferenza.

*g) Modalità di votazione*

Il luogo e il calendario della 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.

Qualora l'ubicazione degli impianti e il numero dei votanti lo dovessero richiedere, potranno essere stabiliti più luoghi di votazioni, evitando peraltro eccessivi frazionamenti anche per conservare, sotto ogni aspetto, la segretezza del voto.

Nelle aziende con più unità produttive le votazioni avranno luogo di norma contestualmente.

Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nell'albo esistente presso le aziende, almeno 8 giorni prima del giorno fissato per le votazioni.

*h) Composizione del seggio elettorale*

Il seggio è composto dagli scrutatori di cui al punto 5 del presente accordo e da un Presidente, nominato dalla Commissione elettorale.

*i) Attrezzatura del seggio elettorale*

A cura della Commissione elettorale ogni seggio sarà munito di un'urna elettorale, idonea a una regolare votazione, chiusa e sigillata sino alla apertura ufficiale della stessa per l'inizio dello scrutinio. Il seggio deve inoltre poter disporre di un elenco completo degli elettori aventi diritto al voto presso di esso.

*l) Riconoscimento degli elettori*

Gli elettori, per essere ammessi al voto, dovranno esibire al Presidente del seggio un documento di riconoscimento personale. In mancanza di documento personale essi dovranno essere riconosciuti da almeno due degli scrutatori del seggio; di tale circostanza deve essere dato atto nel verbale concernente le operazioni elettorali.

*m) Compiti del Presidente*

Il Presidente farà apporre all'elettore, nell'elenco di cui all'articolo 14, la firma accanto al suo nominativo.

*n) Operazioni di scrutinio*

Le operazioni di scrutinio avranno inizio subito dopo la chiusura delle operazioni elettorali di tutti i seggi dell'unità produttiva.

Al termine dello scrutinio, a cura del Presidente del seggio, il verbale dello scrutinio, su cui dovrà essere dato atto anche delle eventuali contestazioni, verrà consegnato - unitariamente al materiale delle votazioni (schede, elenchi, ecc.) - alla Commissione elettorale che, in caso di più seggi, procederà alle operazioni riepilogative di calcolo dandone atto nel proprio verbale.

La Commissione elettorale al termine delle operazioni di cui al comma precedente provvederà a sigillare in un unico piego tutto il materiale (esclusi i verbali) trasmesso dai seggi; il piego sigillato, dopo la definitiva convalida della Rsu sarà conservato secondo accordi tra la Commissione elettorale e la Direzione aziendale in modo da garantirne la integrità e ciò almeno per tre mesi.

Successivamente sarà distrutto alla presenza di un delegato della Commissione elettorale e di un delegato della Direzione.

*o) Attribuzione dei seggi*

Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti della RSU, il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti. Il residuo terzo dei seggi sarà attribuito in base al criterio di composizione della RSU previsto dall'art. 2, comma 1, parte I, del presente accordo.

Nell'ambito delle liste che avranno conseguito voti, i seggi saranno attribuiti in relazione ai voti di preferenza ottenuti dai singoli candidati e, in caso di parità di voti di preferenza, in relazione all'ordine nella lista.

*p) Ricorsi alla commissione elettorale*

La Commissione elettorale, sulla base dei risultati di scrutinio, procede all'assegnazione dei seggi e alla redazione di un verbale sulle operazioni elettorali, che deve essere sottoscritto da tutti i componenti della

Commissione stessa.

Trascorsi 5 giorni dall'affissione dei risultati degli scrutini senza che siano stati presentati ricorsi da parte dei soggetti interessati, si intende confermata l'assegnazione dei seggi di cui al primo comma e la Commissione ne dà atto nel verbale di cui sopra.

Ove invece siano stati presentati ricorsi nei termini suddetti, la Commissione deve provvedere al loro esame entro 48 ore, inserendo nel verbale suddetto la conclusione alla quale è pervenuta.

Copia di tale verbale e dei verbali di seggio dovrà essere notificata a ciascun rappresentante delle associazioni sindacali che abbiano presentato liste elettorali, entro 48 ore dal compimento delle operazioni di cui al comma precedente e notificata, a mezzo raccomandata con ricevuta, nel termine stesso, sempre a cura della Commissione elettorale, all'Associazione industriale territoriale, che, a sua volta, ne darà pronta comunicazione all'azienda.

q) *Comitato dei garanti*

Contro le decisioni della Commissione elettorale è ammesso ricorso entro 10 gg. ad apposito Comitato dei garanti. Tale Comitato è composto, a livello provinciale, da un membro designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali, presentatrici di liste, interessate al ricorso, da un rappresentante dell'associazione industriale locale di appartenenza, ed è presieduto dal Direttore dell'Uplmo o da un suo delegato.

Il Comitato si pronuncerà entro il termine perentorio di 10 giorni.

r) *Comunicazione della nomina dei componenti della rsu*

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della RSU, una volta definiti gli eventuali ricorsi, sarà comunicata per iscritto alla direzione aziendale per il tramite della locale organizzazione imprenditoriale d'appartenenza a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti.

s) *Adempimenti della direzione aziendale*

La Direzione aziendale metterà a disposizione della Commissione elettorale l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto nella singolarità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento delle operazioni elettorali.

t) *Clausola finale*

Il presente accordo potrà costituire oggetto di disdetta ad opera delle parti firmatarie, previo preavviso pari a 4 mesi.

I componenti del comitato elettorale non possono essere candidati alle ele-

zioni per le r.s.u.. In casi particolari, nelle aziende di piccole dimensioni sarà valutata congiuntamente l'opportunità di una deroga dalla FeNEAL, FILCA, FILLEA, territoriali.

Per quanto non espressamente contenuto nel presente Regolamento si fa riferimento alla Intesa sulle r.s.u. di CGIL, CISL, UIL del 20 dicembre 1993.

### **NOTA ESPLICATIVA TRA FeNEAL UIL, FILCA CISL, FILLEA CGIL**

Fatte salve condizioni di miglior favore già stabilite dai c.c.n.l. nazionali, dalla contrattazione aziendale o a livello locale il numero delle r.s.u. da eleggere è quello definito dalle vigenti norme di legge in materia di rappresentanza sindacale. Il presente accordo sarà soggetto a verifica entro il 31.12.2006

#### *Clausola di salvaguardia*

Le organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'art. 19, legge 20 maggio 1970, n. 300, che siano firmatarie del presente accordo o, comunque, aderiscano alla disciplina in esso contenuta, partecipando alla procedura di elezione della RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi della nonna sopra menzionata.

**QUADRO RIEPILOGATIVO SULLA COMPOSIZIONE  
DELLE R.S.U.  
FeNEAL UIL FILCA CISL - FILLEA CGIL**

---

<b>Numero complessivo RSU</b>	<b>quota 33%</b>	<b>aventi diritto alla quota di solidarietà</b>
a) 3 – 4	1 (R.S.U.)	<p>viene assegnata al candidato della lista, tra quelle che non hanno avuto eletti a condizione che ciascuna delle stesse abbia riportato un numero minimo di voti pari almeno al 30 % del quorum elettorale complessivo (totale dei voti validi diviso per il totale dei seggi della RSU) nel caso in cui la quota dei 2/3 delle Rsu sia stata assegnata ad una sola organizzazione. Qualora, invece, i 2/3 delle Rsu sono stati assegnati a due oo.ss. il quorum di cui sopra si eleva al 40%.</p> <p>Nel caso in cui tutte le liste hanno ottenuto seggi la quota del 33 % viene assegnata alla lista che ha ottenuto il maggiore quorum.</p>
(b) 5 – 6-7	2 (R.S.U.)	<p>viene assegnata ai candidati delle liste che non hanno ottenuto seggi ma hanno avuto preferenze, a condizione che ciascuna delle stesse abbia riportato un numero minimo di voti pari almeno al 30 % del quorum elettorale complessivo (totale dei voti validi diviso per il totale dei seggi della RSU).</p> <p>Nel caso in cui la quota dei 2/3 delle Rsu sia stata assegnata ad una sola organizzazione.</p> <p>Qualora, invece, i 2/3 delle Rsu sono</p>

stati assegnati a due oo.ss. il quorum di cui sopra si eleva al 40%.

Nel caso in cui tutte le liste hanno ottenuto seggi la quota del 33 % viene assegnata alla lista che ha ottenuto il maggior quorum.

Nel caso in cui è una sola lista a non aver ottenuto eletti, un seggio viene assegnato al candidato della medesima con criteri di cui sopra.

Il secondo seggio viene assegnato alla lista che ha ottenuto il quorum più alto.

---

(b) 5 – 6 -7

2 (R.S.U.)

Vengono assegnati 1 ad ogni lista esclusa con criterio di cui al punto a) e b) e il restante viene assegnato alle liste che hanno ottenuto il quorum più alto.

## **Integrazione dell'Accordo Nazionale sulla costituzione delle R.S.U.**

All'accordo sulle R.S.U. del 6 aprile 2005, aggiungere le seguenti integrazioni:

### **Al punto 20 lett. O (attribuzione dei seggi)**

“nel caso in cui una delle tre organizzazioni riporti la maggioranza assoluta dei voti essa non potrà risultare minoritaria, nella ripartizione dei delegati, alla somma dei delegati attribuiti alle altre due organizzazioni”.

Le modalità attraverso le quali tale principio dovrà essere garantito, dovranno essere oggetto di un accordo tra le Organizzazioni a livello territoriale.

In assenza di tale accordo, la ripartizione avverrà sulla base dei criteri previsti dall'accordo interconfederale del 1 dicembre 1993.

Gli effetti di tale norma saranno oggetto di una verifica annuale delle Segreterie Nazionali.

Si ribadisce la normativa secondo cui affinché le elezioni delle R.S.U. siano valide, è indispensabile che i votanti siano il 50% + 1 degli aventi diritto al voto.

Al fine del raggiungimento di tale obiettivo Feneal-Uil, Filca-Cisl e Fillea-Cgil, si adopereranno unitariamente nei confronti delle controparti di settore di portare il numero delle R.S.U. da 3 a 4 componenti per le aziende da 1 a 100 addetti.

### **Al punto 10 (ruolo delle R.S.U.) aggiungere:**

l'essere componente delle R.S.U. non è incompatibile con quello di Rappresentante dei lavoratori alla sicurezza.

**Roma, 12 ottobre 2007**

«Il presente CCNL conforme all'originale è stato edito dalle Parti Sindacali ed i diritti di copyright sono riservati. Senza preventiva autorizzazione delle stesse, ne è vietata la riproduzione parziale o totale. Ogni violazione segnalata sarà perseguita a termini di legge».

Finito di stampare aprile 2011  
Stampa:  
A.G.F. s.r.l. Roma, per conto della  
Grafica e Stampa di G. Scalia  
Via Dante de Blasi, 98 - 00151 Roma