

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 12 settembre 2008:

Tra

UNITAL - CONFAPI

e

Feneal - UIL, Filca - CISL e Fillea - CGIL

Con riferimento al punto 2 (assetti contrattuali) comma 2 del Protocollo 23/07/1993 e all'art. 12, della Parte prima del vigente CCNL

È stato raggiunto l'accordo

Per il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro del 22 settembre 2004 a valere per gli addetti dell'industria del legno, del sughero, del mobile e dell'arredamento, e per le industrie boschive e forestali

UNITAL CONFAPI

FENEAL - UIL

FILCA - CISL

FILLEA - CGIL



Comitati Paritetici per lo sviluppo e la gestione delle relazioni sindacali

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

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

Il Comitato Paritetico si costituisce nelle aree distrettuali individuate dalla legge.

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

In particolare, il Comitato paritetico regionale si costituisce nelle regioni con significativa presenza del settore produttivo legno-arredamento: attualmente Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Lombardia, Toscana e Veneto.

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

2. Comitato Paritetico Nazionale

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

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

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

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

- stato e andamento economico;
- prospettive produttive del settore e dei comparti;
- prospettive di sviluppo e loro limiti;
- prospettive degli investimenti;
- analisi della struttura di impresa per comparti;
- analisi delle aree sistema;
- eventuali situazioni di crisi per zone e comparti;
- prospettive dell'occupazione; consuntivo in percentuale sulle variazioni dell'occupazione divise per sesso e per grandi classi di età;
- inquadramento categoriale secondo l'evoluzione delle professionalità;
- indicazioni su iniziative nel campo della forestazione e della ricerca;

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

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

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

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

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

Il Comitato paritetico nazionale è composto da sei membri di cui tre designati dall'UNITAL e tre da FeNEAL, FILCA, FILLEA, **che saranno indicati entro il 31 dicembre 2008.**

La presidenza del comitato è assunta congiuntamente da due membri dello stesso.

Uno di essi sarà designato dall'UNITAL e l'altro congiuntamente dalla FeNEAL, dalla FILCA e dalla FILLEA.

La sede del comitato è stabilita presso la Confapi - Via della Colonna Antonina, 52 - Roma

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

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

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

Le parti, quindi, presenteranno tramite il comitato paritetico nazionale:

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

proposte che siano unanimemente condivise.

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

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

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

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

- SVILUPPO SOSTENIBILE E RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA

- 1) Le parti convengono che lo sviluppo sostenibile, inteso come integrazione equilibrata e dinamica delle dimensioni relative alla crescita economica, al rispetto dell'ambiente ed alla responsabilità sociale d'impresa, costituisca il modello cui ispirarsi per l'avvio di azioni in grado di perseguire evoluzioni positive.
- 2) Le parti convengono perseguire l'obiettivo della sostenibilità dello sviluppo, delle capacità produttive, dell'occupazione e di una adeguata strategia ambientale attivandosi nei confronti delle istituzioni affinché siano poste in essere politiche economiche adeguate.
Convengono, altresì, di adottare una metodologia partecipativa di rapporti, basata sulla trasparenza e completezza degli elementi di informazione, sulla corretta comunicazione e sulla promozione di un positivo clima aziendale.
- 3) Viene valutato come rilevante che tutti i soggetti interessati, imprese e lavoratori, realizzino comportamenti coerenti, sia nel diritto che nei doveri, per confermare la validità di percorsi condivisi in essere e di quelli futuri, relativamente ai temi:
 - Salute e sicurezza del personale.
 - Monitoraggio e reporting delle emissioni e dei residui di lavorazione
 - Impatto sulle comunità locali.
 - Monitoraggio delle attività di rischio ad elevato impatto ambientale;
 - Valorizzazione delle politiche industriali e di filiera;
 - Orientamento verso le lavorazioni di qualità.
- 4) Le parti ritengono che la responsabilità sociale d'impresa vada intesa come qualificante valore aggiunto per l'impresa e per i suoi rapporti con i lavoratori, i clienti, i fornitori, il territorio e le istituzioni.
- 5) Le parti, quindi, si danno atto che il percorso verso la responsabilità sociale d'impresa costituisce un miglioramento dell'osservanza degli obblighi di legge e di contratto, soprattutto quando esso sia attuato con effettività, trasparenza e verificabilità dei contenuti.
- 6) Per favorire percorsi di approfondimento e per sviluppare un approccio quanto più possibile consapevole e condiviso al tema della responsabilità sociale, le parti convengono che, sarà demandata al Comitato Paritetico Nazionale - C.P.N., la predisposizione di un documento condiviso contenente linee guida dei requisiti minimi per l'attuazione dei principali elementi della responsabilità sociale d'impresa e di un codice etico nazionale, tenendo conto delle raccomandazioni OIL.

NOTA A VERBALE

Unital afferma la disponibilità ad aprire un confronto con OLMA.

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

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

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

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

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

I Comitati paritetici sono composti da 6 membri di cui tre designati dalla UNITAL e tre da FeNEAL, FILCA, FILLEA, tramite le rispettive articolazioni territoriali.

La presidenza dei comitati è assunta congiuntamente da due membri dello stesso.

Uno di essi sarà designato dall'UNITAL e l'altro congiuntamente dalla FeNEAL, dalla FILCA e dalla FILLEA.

4. Informazioni a livello territoriale

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

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

5. Informazioni a livello aziendale

Le aziende che occupano nel complesso oltre **75 50** dipendenti, assistite dall'UNITAL, forniranno informazioni preventive ogni semestre alla RSU ed alla FILLEA, FILCA e FeNEAL territoriali, nel corso di appositi incontri, dietro richiesta della RSU, in merito a:

- stato e prospettive produttive;
- previsioni per il mercato interno e/o esterno;
- programmi di investimento ed eventuali innovazioni tecnologiche che comportino modifiche significative nell'organizzazione del lavoro in azienda;
- struttura occupazionale - in valori assoluti - per sesso e per grandi classi di età e suoi prevedibili sviluppi, nonché le indicazioni quantitative e qualitative con le quali l'azienda intende farvi fronte e le indicazioni circa le modalità di assunzione nel rispetto delle leggi vigenti.

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

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

Quanto sopra espresso troverà applicazione anche per le realtà produttive articolate con più di **75 50** dipendenti complessivi, caratterizzate da un'unica struttura d'impresa, sia pure distribuita su zone territoriali diverse. Resta inteso che tale informativa verrà trasferita alle rispettive RSU.

Nell'ipotesi del verificarsi di situazioni di crisi o di ristrutturazione o riconversione ovvero riduzione dell'orario lavorato, l'azienda ne darà preventiva informazione alla RSU.

Le informazioni di cui sopra potranno essere fornite, se in forma scritta, tramite l'UNITAL.

Le aziende con più di 75 50 dipendenti forniranno preventivamente alla RSU e, tramite la Sezione territoriale l'UNITAL, al Sindacato territorialmente competente, informazioni sulle operazioni di scorporo e di decentramento permanente al di fuori dello stabilimento qualora esse influiscano complessivamente sulla occupazione; in questi casi l'informazione riguarderà:

- l'articolazione per tipologie dell'attività decentrata;
- la localizzazione del decentramento;
- la consistenza quantitativa dell'attività da decentrare;
- eventuali appalti (nel comparto della nautica).

Nei contratti relativi al decentramento produttivo avente le caratteristiche di cui al comma precedente, le aziende committenti chiederanno alle aziende esecutrici di dichiarare l'osservanza delle norme contrattuali in quanto ad esse applicabili e delle leggi relative alla tutela del lavoro.

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

6. Livello di gruppo

Di norma annualmente, i gruppi, intendendosi per tali l'insieme delle aziende controllate (possesso di almeno il 51% del pacchetto azionario) e della controllante articolate su più unità produttive di significativa importanza nell'ambito del territorio nazionale che occupano complessivamente più di 250 dipendenti e abbiano un fatturato annuo superiore a 80 miliardi di lire (oppure un totale di bilancio annuo superiore a 55 miliardi di lire) assistite dall'API nella cui area di competenza si trova la Direzione Generale dell'azienda interessata, forniranno alle R.S.U., assistiti dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, nel corso di un apposito incontro, informazioni relative:

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

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

Premio di risultato contrattazione secondo livello art 20 parte comune

Le parti intendono confermare e dare piena attuazione a quanto previsto dal protocollo del 23/7/1993 e dal Patto per lo sviluppo e l'occupazione 23.12.1998.

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

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

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

Le erogazioni dovranno consentire l'applicazione dello specifico trattamento contributivo-previdenziale **e fiscale** previsto dalla legge e di cui al Protocollo 23/7/1993 **e successive integrazioni e/o modificazioni**, ove necessario attraverso l'adeguamento delle soluzioni pattuite alla normativa di legge se sopravvenuta.

Gli importi da erogare saranno definiti con riferimento ai risultati conseguiti che verranno esaminati congiuntamente alle strutture aziendali o territoriali delle OOSS entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello cui si riferiscono i risultati stessi.

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

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

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



Banca ore individuale

A decorrere dall'1.1.2005, per ogni ora di lavoro straordinario effettuata oltre le 80 nell'anno solare, il lavoratore potrà optare tra la retribuzione spettante per il lavoro straordinario od un trattamento sostitutivo costituito dalla conversione delle ore di lavoro straordinario prestate in un uguale numero di ore di riposo retribuito compensativo a regime normale, fermo restando il pagamento della maggiorazione percentuale prevista dal C.C.N.L. per il lavoro straordinario che si intende onnicomprensiva di ogni incidenza su qualsiasi istituto contrattuale e di legge.

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

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

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

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

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

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

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

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Rapporto di lavoro a tempo parziale

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

In attuazione di quanto previsto dal D.Lgs. n. 61 del 25.2.2000 e successive modificazioni e da ultimo la Legge 247/2007 le parti convengono di regolare come di seguito il rapporto di lavoro a tempo parziale.

- A) L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore; tale requisito è necessario anche per il passaggio dal rapporto di lavoro a tempo parziale a quello a tempo pieno.
- B) **La possibilità di reversibilità della prestazione potrà avvenire in relazione alle esigenze aziendali e quando compatibile con le mansioni svolte dal lavoratore secondo principi di proporzionalità**
- C) **Il part time reversibile potrà essere concesso :**
 - alla lavoratrice madre fino ai tre anni del bambino
 - per entrambi i genitori, per un massimo di due anni, nei casi di cura di cui al primo comma dell'art.2 del DM 278/2000

Si intende:

- per "tempo parziale" l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore a quello a tempo pieno;

- per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale" quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in relazione all'orario normale giornaliero di lavoro;

- per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale" quello in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;

- per "rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto" quello che si svolge secondo una combinazione del tipo orizzontale e di quello verticale;

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

B) Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia lavoratori già in forza che nuovi assunti. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno.

C) Il contratto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. Nel contratto di lavoro a tempo parziale è contenuta puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, oltre a quanto previsto in materia di clausole flessibili ed elastiche nel presente articolo.

D) L'inserzione nel contratto di lavoro a tempo parziale di clausole flessibili ed elastiche ai sensi del comma 7 dell'art. 3 del D.Lgs. n. 61 del 25.2.2000, e successive modificazioni e da ultimo dalla Legge 247/2007, è possibile anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine.

La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del comma 7 citato richiede il consenso del lavoratore formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro, reso, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale indicato dal lavoratore medesimo o, in mancanza, dalle

Organizzazioni Sindacali firmatarie del C.C.N.L.. L'eventuale rifiuto del lavoratore non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Clausole flessibili

In applicazione di quanto previsto dall'art. 3, commi 7 e seguenti del D.Lgs. n. 61 del 25.2.2000, nel contratto di lavoro a tempo parziale le parti possono pattuire clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione alle seguenti condizioni e modalità.

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

Clausole elastiche

In applicazione di quanto previsto dall'art. 3, commi 7 e seguenti del D.Lgs. n. 61 del 25.2.2000, nel contratto di lavoro a tempo parziale verticale e misto le parti possono pattuire clausole elastiche relative alla variazione della prestazione in aumento alle seguenti condizioni e modalità.

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

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

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

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

Il lavoro supplementare è ammesso per le seguenti causali:

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

9. esigenze di carattere eccezionale che non possono essere soddisfatte con i normali mezzi e assetti produttivi aziendali;

10. necessità connesse alla manutenzione ed al mantenimento e/o ripristino della funzionalità degli impianti;

11. esigenze particolari connesse a vincolanti termini di consegna e/o presentazioni commerciali del prodotto;

12. adempimenti amministrativi e di legge legati ad inderogabili scadenze;

13. situazioni connesse a ritardi nella consegna delle materie prime;

14. realizzazione del campionario;

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

Il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili:

- per il rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale è pari alla differenza tra l'orario di lavoro ridotto e le otto ore giornaliere e le 40 settimanali;

- per il rapporto di lavoro a tempo parziale verticale è pari alla differenza tra l'orario di lavoro a tempo pieno e l'orario di lavoro ridotto, nell'ambito della settimana, del mese e dell'anno;

- per il rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto e ciclico, è pari alla differenza tra l'orario di lavoro a tempo pieno e l'orario di lavoro ridotto, nell'ambito della settimana, del mese e dell'anno.

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

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

F) Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie. A tali prestazioni si applica la disciplina legale e contrattuale vigente in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno.

G) Il trattamento del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa; l'importo della retribuzione feriale; l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità.

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

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

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



11

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.

La certificazione delle patologie di cui all'articolo 2, comma 1, lettera d), del decreto ministeriale citato, deve essere presentata contestualmente alla domanda di congedo.

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.

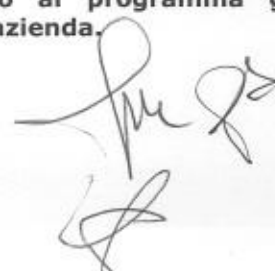
Nel caso di grave infermità dei soggetti indicati, documentata come al 3° comma, il lavoratore ed il datore di lavoro possono concordare, in alternativa all'utilizzo dei giorni di permesso, diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa comportanti una riduzione dell'orario di lavoro complessivamente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

Al fine di agevolare la conciliazione tra le esigenze di tutela dei lavoratori e le esigenze organizzative delle imprese, l'azienda potrà richiedere, ove possibile, ai lavoratori stessi una programmazione almeno trimestrale dei suddetti permessi. Eventuali necessità di variazione della collocazione temporale di tali permessi, rispetto al programma già presentato all'impresa, dovrà essere tempestivamente comunicata all'azienda.


12

In occasione della nascita del figlio sarà riconosciuto al padre 1 (uno) giorno di permesso retribuito; il lavoratore dovrà presentare idonea documentazione al riguardo entro i 5 (cinque) giorni lavorativi successivi all'evento.

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature]

Norma da riprendere anche per gli altri comparti impiegati (parte quinta, art 16) e intermedi (parte quarta art. 16)

Multe e sospensioni (parte terza, art 18)

...

l) Mancato rispetto delle disposizioni in materia di sicurezza in modo tale da pregiudicare le condizioni di garanzia individuale e collettiva, ivi compreso il non utilizzo dei DPI (art.59 T.U. sicurezza)

m) inosservanza in materia degli obblighi di comunicazione nelle ipotesi di malattia ed infortunio non sul lavoro.

[Handwritten signatures and initials]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
14

Norma da riprendere anche per gli altri comparti (impiegati intermedi)

Licenziamento per mancanze

Il licenziamento con immediata risoluzione 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 specificamente 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 seguenti 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 ... (multe e sospensioni) della presente regolamentazione per glii quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso art. ...
- 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.
- n) introduzione arbitraria nei luoghi di lavoro di materiale infiammabile e/o altamente pericoloso**
- o) mancato rientro al lavoro senza giustificato motivo nella giornata antecedente o successiva al periodo di ferie collettive programmate e godute e fatte salve cause di forza maggiore oggettivamente non dipendenti dal lavoratore.**

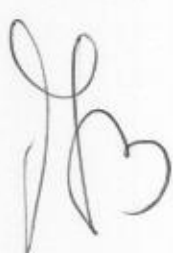
Norma da riprendere anche per gli altri comparti (impiegati intermedi)

TRATTAMENTO IN CASO DI MALATTIA ED INFORTUNIO NON SUL LAVORO



.... Inserire

Le assenze ingiustificate di cui al presente articolo diventerà oggetto di contestazione così come previsto dal presente CCNL in materia di provvedimenti disciplinari.



ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Le parti convengono di istituire una Commissione Tecnica Paritetica ai fini di approfondire le tematiche relative alla costituzione e/o adesione ad un fondo di assistenza sanitaria integrativa settoriale o intersettoriale per la erogazione ai lavoratori dipendenti di prestazioni sanitarie integrative di quelle assicurate dal SSN.

L'approfondimento riguarderà anche iniziative confederali finalizzate alla costituzione di un fondo generale avente gli stessi scopi.

La Commissione consegnerà alle parti stipulanti una dettagliata relazione entro il 31/12/2009 per la successiva applicazione che dovrà avvenire entro i prossimo rinnovo contrattuale.

Le parti definiscono fin d'ora che il contributo a carico delle imprese potrà arrivare fino ad un importo massimo di 5C mensili per ogni dipendente che aderirà al predetto fondo dopo la sua costituzione a condizione che sia stata concordata la soluzione da adottare per i dipendenti del settore in tema di assistenza sanitaria integrativa.

Corresponsione della retribuzione

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

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

Nel caso in cui l'azienda ne ritardi di oltre dieci giorni il pagamento rispetto alla scadenza in uso, decorreranno di pieno diritto gli interessi, nella misura del 2% in più del tasso ufficiale di sconto e con decorrenza dalla scadenza di cui al comma precedente; in tal caso il lavoratore avrà facoltà di risolvere il rapporto, con diritto alla corresponsione dell'indennità di anzianità e di mancato preavviso. In caso di contestazione sulla retribuzione e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione stessa, dovrà essere intanto corrisposta al lavoratore la parte di retribuzione non contestata, contro rilascio, da parte dell'interessato, della quietanza per la somma ricevuta.

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

Ambiente – sicurezza – prevenzione

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

A titolo indicativo e non esaustivo la Commissione esaminerà:

- il ruolo del rappresentante della Sicurezza
- l'agibilità operativa del RLS
- il coordinamento con gli eventuali Organismi paritetici
- la formazione dei lavoratori
- la consegna del documento dei rischi
- le valutazioni ambientali

Tale Commissione dovrà terminare il lavoro entro il 31/12/2008 e l'accordo diventerà esecutivo non appena ratificato.

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

PARTE TERZA REGOLAMENTAZIONE OPERAI
ART. 9 TRASFERTE

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

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

Qualora la missione abbia durata inferiore alle 24 ore al lavoratore spetta un'indennità pari al 50% della retribuzione base (minimo tabellare più contingenza più eventuale terzo elemento) per le ore di viaggio effettivamente compiute dall'operaio per recarsi sul luogo di lavoro, detratto il tempo che sarebbe stato necessario per accedere allo stabilimento: analogo trattamento sarà riservato all'operaio per il tempo impiegato nel viaggio di ritorno alla sua abitazione.

Nel caso in cui l'operaio venga inviato in missione fuori sede, per incarichi che richiedano 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%.

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'operaio la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

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 sopra non compete agli operai comandati a prestare la loro opera fuori dallo stabilimento ma entro i confini territoriali del comune in cui ha sede lo stabilimento stesso o comunque entro il raggio di cinque chilometri dallo stabilimento medesimo.

Sono dei pari esclusi dalla corresponsione dell'indennità predetta gli operai che normalmente o in lunghi periodi dell'anno sono adibiti a compiere la loro opera fuori dallo stabilimento.

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

Resta pertanto stabilito che ove la durata del viaggio non consenta all'operaio di poter effettuare le ore di lavoro che avrebbe compiuto in azienda, all'operaio stesso spetta la retribuzione per queste ore non lavorate.

In tal caso non si farà luogo alla corresponsione dell'indennità di cui al punto 3) per un tempo pari a quello così indennizzato.

Il datore di lavoro stabilirà, caso per caso, l'orario e l'itinerario che l'operaio dovrà osservare nei viaggi e stabilirà il mezzo di trasporto di cui l'operaio dovrà servirsi.

L'operaio in trasferta dovrà rifiutarsi di lavorare in ore straordinarie, notturne e festive eventualmente richieste dal cliente, se non sia esplicitamente autorizzato per iscritto dal proprio datore di lavoro.

Quando la permanenza in trasferta dell'operaio avrà durata superiore a 3 mesi, l'operaio, trascorsi i tre mesi, potrà richiedere un permesso di tre giorni con il solo rimborso delle relative spese di trasporto. Il periodo di godimento del permesso sarà stabilito in relazione con le esigenze del lavoro. Nel caso di gravi e riconosciute necessità familiari dovrà, su richiesta dell'operaio in trasferta, concedere all'operaio stesso un permesso col solo rimborso delle spese occorrenti per il trasporto

Nota a verbale per operai trasfertisti

Tenuto conto della varietà delle situazioni in atto, i trattamenti economici previsti dal presente articolo non sono da considerarsi aggiuntivi a trattamenti già in essere a livello aziendale e/o individuale; pertanto, gli stessi verranno assorbiti fino a concorrenza da quanto già previsto a livello aziendale e/o individuale, fatte salve le condizioni di miglior favore. Per operai trasfertisti si intendono coloro che normalmente o per lunghi periodi dell'anno sono adibiti a compiere la loro opera fuori dallo stabilimento.

PARTE QUINTA REGOLAMENTAZIONE IMPIEGATI

ART. 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. rimborsi delle spese di vitto ed alloggio, nei limiti della normalità, quando la durata della missione obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese;
- e) rimborso delle altre eventuali spese sostenute per l'espletamento della missione sempreché siano autorizzate e comprovate. **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 della trasferta.**

- c. 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 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.

Qualora la missione abbia durata inferiore alle 24 ore al lavoratore spetta un'indennità pari al 50% della retribuzione base (minimo tabellare più contingenza più eventuale terzo elemento) per le ore di viaggio effettivamente compiute dall'impiegato per recarsi sul luogo di lavoro, detratto il tempo che sarebbe stato necessario per accedere allo stabilimento: analogo trattamento sarà riservato all'impiegato per il tempo impiegato nel viaggio di ritorno alla sua abitazione.

Nel caso in cui l'impiegato venga inviato in missione fuori sede, per incarichi che richiedano 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%.

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.

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.

Nota a verbale per impiegati trasfertisti

Tenuto conto della varietà delle situazioni in atto, i trattamenti economici previsti dal presente articolo non sono da considerarsi aggiuntivi a trattamenti già in essere a livello aziendale e/o individuale; pertanto, gli stessi verranno assorbiti fino a concorrenza da quanto già previsto a livello aziendale e/o individuale, fatte salve le condizioni di miglior favore.

Per impiegati trasfertisti si intendono coloro che normalmente o per lunghi periodi dell'anno sono adibiti a compiere la loro opera fuori dallo stabilimento.

**PARTE QUARTA REGOLAMENTAZIONE INTERMEDI
ART. 9 TRASFERTE**

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

- d. rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto impiegati;
- e. rimborso delle spese di vitto ed alloggio, nei limiti della normalità, quando la durata della missione obblighi il lavoratore ad incontrare tali spese;
- f. rimborso delle eventuali spese sostenute per l'espletamento della missione sempreché siano autorizzate e comprovate. **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 della trasferta.**
- g. 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 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.

Qualora la missione abbia durata inferiore alle 24 ore al lavoratore spetta un'indennità pari al 50% della retribuzione base (minimo tabellare più contingenza più eventuale terzo elemento) per le ore di viaggio effettivamente compiute dall'intermedio per recarsi sul luogo di lavoro, detratto il tempo che sarebbe stato necessario per accedere allo stabilimento: analogo trattamento sarà riservato all'intermedio per il tempo impiegato nel viaggio di ritorno alla sua abitazione.

Nel caso in cui il lavoratore venga inviato in missione fuori sede, per incarichi che richiedano la sua presenza 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 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 per intermedi trasfertisti

Tenuto conto della varietà delle situazioni in atto, i trattamenti economici previsti dal presente articolo non sono da considerarsi aggiuntivi a trattamenti già in essere a livello aziendale e/o individuale; pertanto, gli stessi verranno assorbiti fino a concorrenza da quanto già previsto a livello aziendale e/o individuale, fatte salve le condizioni di miglior favore.

Per intermedi trasfertisti si intendono coloro che normalmente o per lunghi periodi dell'anno sono adibiti a compiere la loro opera fuori dallo stabilimento.

Articolo 7 - Parte 1

Parte seconda - Regolamentazione comune ad operai, intermedi, impiegati, quadri - Orario di lavoro

A) Orario di lavoro

L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali, come previsto dall'art. 3, comma primo, del D.Lgs. n. 66 del 8.4.2003, salve tutte le deroghe ed eccezioni di legge.

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

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

Per ogni ora di lavoro straordinario, l'azienda corrisponderà in aggiunta alla normale retribuzione, ai soli effetti contrattuali, una maggiorazione del 28% sulla retribuzione base (minimo tabellare più contingenza).

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

L'orario settimanale di lavoro viene distribuito su cinque giorni con riposo di norma al sabato e possibilità di scorrimento della seconda giornata non lavorata per il singolo lavoratore nell'arco della settimana. Tale scorrimento, fatta eccezione per gli addetti alle lavorazioni a ciclo continuo o svolgentisi su più turni, verrà concordato in sede aziendale.

Per gli impianti e le lavorazioni a ciclo continuo o svolgentisi su più turni, le 40 ore settimanali dell'orario di lavoro dovranno comunque mediamente essere realizzate, nell'arco di dodici mesi, attraverso un'opportuna distribuzione dei turni di lavoro e dei relativi riposi, che verrà portata a conoscenza delle maestranze mediante affissione.

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

L'inizio e la cessazione del lavoro sono disciplinati con apposite norme stabilite dall'azienda. **Resta per altro inteso che nessun lavoratore potrà sottrarsi dall'obbligo di effettuare la registrazione, tramite apposita strumentazione indicata dall'Azienda, delle ore lavorate e dovrà altresì garantire l'inizio dell'effettiva prestazione di lavoro all'ora stabilita dalla direzione aziendale**

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

Per quanto non espressamente normato dal presente C.C.N.L. in materia di orario di lavoro, le parti rimandano al D.Lgs. n. 66 dell'8.4.2003 nonché alle altre leggi vigenti.

PREVIDENZA INTEGRATIVA

A valere dal 1 gennaio 2010 le aliquote contributive paritetiche a carico dell'azienda e del lavoratore vengono fissate nella misura dell'1,20%



Art. 20 – Parte terza – Preavviso di licenziamento e dimissioni

Il licenziamento dell'operaio non in prova attuato non ai sensi dell'articolo 19 (licenziamento per mancanze) della presente regolamentazione degli operai o le sue dimissioni, potranno avere luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di **sette giorni di calendario** per gli appartenenti alle categorie AE1, **di quattordici giorni di calendario per gli appartenenti alle categorie AE2 e di ventuno giorni di calendario per gli appartenenti alle categorie AS1, AS2 e AS3.**

..Omissis..










UNA TANTUM

Ai lavoratori in forza alla data del 12 settembre 2008 è corrisposto un importo forfetario di € 365,00 lordi, ed è suddivisibile in quote mensili in relazione alla durata del rapporto di lavoro nel periodo 1° gennaio 2008 - 31 agosto 2008. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

Detto importo è stato calcolato al lordo dell'Indennità di Vacanza contrattuale erogata in regime di vacatio contrattuale erogata nel periodo 1 aprile - 31 agosto 2008, che dovrà pertanto essere posta a conguaglio.

L'importo dell'Una Tantum è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione, diretta e indiretta, di origine legale o contrattuale, ed è quindi comprensivo degli stessi. Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art 2120 cod. civ., l'Una Tantum è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Il suddetto importo verrà erogato in due tranches la prima pari a € 200,00 con le competenze di retribuzione del mese di settembre 2008, la seconda pari a € 165,00 con le competenze di retribuzione del mese di novembre; ovvero, nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro, all'atto della liquidazione delle competenze.

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

Ai lavoratori che nel periodo 1° gennaio 2008 - 31 agosto 2008 abbiano fruito di trattamenti di C1G, di riduzione di orario di lavoro per contratti di solidarietà e/o di altre prestazioni economiche previdenziali, l'importo dell'Una Tantum sarà corrisposto secondo le disposizioni vigenti in materia.

Dal 1 settembre 2008 cessa di essere corrisposta l'Indennità di Vacanza Contrattuale

Ai lavoratori con qualifica di apprendista l'importo dell'UNA TANTUM verrà riproporzionato in rapporto alla percentuale economica in atto alla data di erogazione della stessa.



DICHIARAZIONE D'INTENTI

Le parti firmatarie si danno reciprocamente atto dell'impegno ad incontrarsi entro il prossimo 31 dicembre, allo scopo di adeguare la vigente normativa contrattuale alle recenti modifiche intervenute in materia di legislazione del lavoro con il D.L. 25 giugno 2008 n. 112 convertito con la L. 133 del 6 agosto 2008.

Si conviene altresì di provvedere alla rivisitazione letterale del testo contrattuale ed alla integrazione ed armonizzazione dello stesso con le intese intercorse col presente accordo di rinnovo.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2008, ed avrà validità fino a tutto il 31.05.2012; per la parte economica il primo biennio avrà validità fino a tutto il 31.05.2010

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

SH

CCNL LEGNO - CONFAPI						
INCREMENTI RETRIBUTIVI						
	categoria	parametro	incremento totale	1° tranche 01/09/08	2° tranche 01/05/09	3° tranche 01/11/09
AS	AD3	215	€ 168,47	€ 73,81	€ 57,76	€ 36,90
AS	AD2	200	€ 156,72	€ 68,66	€ 53,73	€ 34,33
	AD1	185	€ 144,96	€ 63,51	€ 49,70	€ 31,75
	AC4	170	€ 133,21	€ 58,36	€ 45,67	€ 29,18
B	AC3	155	€ 121,46	€ 53,21	€ 41,64	€ 26,60
B	AC2	155	€ 121,46	€ 53,21	€ 41,64	€ 26,60
	AC1	142	€ 111,27	€ 48,75	€ 38,15	€ 24,37
B	AS3	155	€ 121,46	€ 53,21	€ 41,64	€ 26,60
	AS2	140	€ 109,70	€ 48,06	€ 37,61	€ 24,03
C	AS1	134	€ 105,00	€ 46,00	€ 36,00	€ 23,00
	AE3	126,5	€ 99,12	€ 43,43	€ 33,99	€ 21,71
D	AE2	119	€ 93,25	€ 40,85	€ 31,97	€ 20,43
E	AE1	100	€ 78,36	€ 34,33	€ 26,87	€ 17,16

Handwritten signatures and notes below the table:

- Top left: A large signature, possibly "P. Zilli".
- Middle left: "P. Zilli" (repeated), "P. Zilli", "P. Zilli".
- Bottom left: A large signature, possibly "P. Zilli".
- Top right: "P. Zilli" (repeated), "P. Zilli".
- Middle right: "P. Zilli" (repeated), "P. Zilli".
- Bottom right: "P. Zilli" (repeated), "P. Zilli".