

CCNL(21/12/99)

Accordo tra le parti

Il 21 dicembre 1999, in Roma

tra:

- la Federazione Italiana delle Industrie del Legno, del Sughero, del Mobile e dell'Arredamento (Federlegno-Arredo);

con l'assistenza della Confederazione Generale dell'Industria Italiana

e

- la Federazione Nazionale Lavoratori Edili, Affini e del Legno (FENEAL) aderente alla UIL;

- la Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni ed Affini (FILCA), aderente alla CISL;

- la Federazione Italiana Lavoratori Legno Edilizia Industrie Affini ed estrattive (FILLEA Costruzioni e Legno) - aderente alla CGIL;

si è stipulato il C.C.N.L. Legno, Sughero, Mobile, Arredamento e boschivi forestali.

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 C.C.N.L. 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 impiallacciate e lavorazioni legno - lavorazione accessori per mobili - scope - assemblaggio mobili - fabbricazione di montature di utensili, manici e montature di scope e spazzole, di forme in legno di scarpe e stivali, di attaccapanni in qualsiasi materiale, di utensili in legno domestici e da cucina, appendiabiti e portacappelli, di statuette ed altri ornamenti in legno, legno intarsiato e incrostato, di astucci e cofanetti in legno per gioielli, coltellerie ed altri articoli analoghi, di tubetti, spole, rocche e rocchetti per filatura, tessitura e per filati cucirini, di legno tornito, di casse funerarie e cofani funebri, di modelli per fonderie e per navi, di parti in legno per armi da fuoco, di scultura, traforo, intarsio del legno per decorazioni, di manufatti in legno in genere compreso il "fai da te", di cornici, decorazioni artistiche e floreali, restauri e dorature cornici, di decorazioni per l'arredamento, di altri articoli in legno - manici da frusta - arredobagno - articoli igienico-sanitari - lavorazione del sughero naturale, sughero per plance, sugheraccio, sugherone, la fabbricazione di articoli in sughero, di manufatti, agglomerati e granulati e di isolanti in sughero, fabbricazione di turaccioli comuni o da spumanti - la produzione di articoli di paglia e di materiale da intreccio: la fabbricazione di trecce e manufatti simili in materiali da intreccio, stuoie, stuoie grossolane, gratucci 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 sedame 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.

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 dell'1.2.1999 e assumendone le finalità, intendono ribadire l'obiettivo comune di sviluppare un sistema di relazioni industriali che, valorizzando i reciproci rapporti, consenta di accrescere la competitività del settore e delle imprese e quindi di sostenere l'occupazione.

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

1.1 - Osservatorio nazionale

Le parti esprimono la volontà di migliorare lo scambio di conoscenze sullo stato e le prospettive del settore.

A tal fine le parti identificano in OLMA - Osservatorio del Legno del Mobile e dell'Arredamento - come composto e strutturato, l'osservatorio di riferimento del settore.

Configurandosi OLMA come Ente distinto e finanziariamente autonomo, le parti individueranno comunemente, tramite una commissione Paritetica Nazionale, quali sono i temi e campi di intervento di interesse comune da proporre ad OLMA.

La Commissione si riunirà all'inizio di ogni anno per definire il programma dell'attività. La commissione si riunirà con cadenza di norma quadrimestrale e sarà orientata a favorire, attraverso l'esame dei dati e delle informazioni, fornite all'Osservatorio, il raggiungimento di valutazioni comuni che permettano di considerare progetti di interventi e di provvedimenti di politica industriale e sui temi chiamati per il settore, anche attraverso il coinvolgimento della Pubblica Amministrazione, ferma restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale, le estinte responsabilità nella rappresentanza dei rispettivi interessi e l'autonomia di valutazione ed intervento propria di ciascuna Organizzazione.

In occasione di tali incontri potrà essere esaminata la situazione produttiva dei singoli comparti o aree sistema, con particolare riferimento ai problemi connessi ai processi di ristrutturazione ed innovazione tecnologica, avuto riguardo alle conseguenze di tali processi sull'occupazione.

Le tematiche di competenza della Commissione saranno le seguenti:

A - Andamento del settore

- Gli indirizzi di politica industriale e l'andamento generale del mercato nazionale ed internazionale, le prospettive produttive del settore, con le specificazioni relative ai diversi 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 formazione lavoro;
 - 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

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

F - Impiego del fattore lavoro

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

G - Dinamiche del costo del lavoro

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

H - Ambiente e sicurezza

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

La Commissione Paritetica nazionale individuerà le aree ove il settore legno-arredamento ha una particolare presenza; agli Enti Bilaterali Confederali, alle Associazioni Territoriali di Confindustria e alle Organizzazioni Sindacali Territoriali, verranno richiesti dalla Commissione Paritetica nazionale i dati relativi a:

1) - monitoraggio sull'andamento del settore

- Gli indirizzi di politica industriale e l'andamento generale del mercato, le prospettive produttive del settore, con le specificazioni relative ai diversi comparti produttivi con riferimento agli effetti sull'occupazione derivanti da tali prospettive;
- i problemi dell'approvvigionamento delle materie prime.

2) - Investimenti ed innovazione tecnologica

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

3) - Normative di indirizzo industriale

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

4) - Formazione professionale

- Le problematiche della formazione professionale, anche per realizzare un raccordo tra esigenze delle industrie e del mondo del lavoro con le infrastrutture esistenti, che abbia anche riguardo ai problemi della scuola e della formazione professionale dei giovani.
- Qualificazione e riqualificazione professionale dei lavoratori anche in applicazione delle norme in vigore.
- Incentivazione e orientamento dell'offerta formativa utile al settore

5) - Impiego del fattore lavoro

- Monitoraggio delle diverse forme di utilizzo della forza lavoro (regimi di orario e flessibilità, part time, contratti a termine, lavoro 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.

Le parti territoriali coinvolte che cureranno la raccolta delle informazioni, potranno organizzare i dati richiesti al fine di verificare la possibilità di consegnare alla Commissione Paritetica Nazionale un unico elaborato.

La Commissione paritetica nazionale nel merito dei temi sopra indicati, destinerà una o, ove necessario, più sessioni di lavoro annuali alla disamina dei dati disaggregati per aree per consentire sul territorio, nel pieno e completo rispetto delle relative autonomie decisionali ed organizzative di ciascuna parte, di avere gli strumenti necessari al fine di promuovere eventuali proposte e iniziative per lo sviluppo e la tutela del settore.

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 inquadrate dalle Associazioni nazionali di categoria 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 FENEAL - 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

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.

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 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 per i gruppi e più di 90 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;

- 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 C.C.N.L., forniranno, alle R.S.U., le informazioni necessarie per la gestione del premio.

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 R.S.U. 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 di 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 assumono, nel regolare i propri comportamenti negoziali, lo spirito, le finalità e gli indirizzi di cui all'art. 2 commi 1, 2, 3, 4 del Protocollo 23 luglio 1993 e del Patto per lo Sviluppo e l'Occupazione dell'1.2.1999 e realizzano con il presente C.C.N.L. una struttura contrattuale su due livelli.

2.1 - Contratto collettivo nazionale di lavoro

Il contratto collettivo nazionale di lavoro, come indicato dai commi 2 e 4 del sopracitato punto 2, ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte retributiva.

Esso si intenderà tacitamente rinnovato per la durata di cui sopra in mancanza di disdetta da darsi con lettera raccomandata RR almeno 3 (tre) mesi prima della scadenza.

La parte che ha dato disdetta presenterà le proposte di modifica in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative tre 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 tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a quattro 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 tre mesi del termine a partire dal quale decorre "l'indennità di vacanza contrattuale" per la determinazione della quale si fa rinvio a quanto stabilito in materia dal citato Protocollo.

2.2 - Contrattazione di secondo livello

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

In applicazione dell'Accordo Interconfederale del 20 dicembre 1993, sono titolari della negoziazione a livello aziendale, negli ambiti, per le materie e con le procedure ed i criteri stabiliti dal presente contratto, le strutture territoriali delle Organizzazioni sindacali stipulanti e le R.S.U. costituite ai sensi dell'Accordo Interconfederale del 20 dicembre 1993.

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

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

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

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

2.3 - Assemblea

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

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

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

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

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

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

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

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

Le riunioni avranno luogo in idonei locali messi a disposizione dall'azienda nell'unità produttiva, o, in caso di 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 sindacali unitarie

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

Alla condizione che abbiano espresso formale adesione al citato Accordo Interconfederale, l'iniziativa per la costituzione della R.S.U. può essere assunta anche dalle altre Associazioni sindacali di cui 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 della 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 R.S.U. 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 R.S.A. a norma dell'art. 23 della L. n. 300 nonché quelli concessi per consuetudine alla R.S.U. sulla base di quanto previsto dall'art. 22, parte comune, punto 3), secondo comma, del C.C.N.L. 23.6.1973.

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. n. 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 comporti una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a 6 mesi alla data delle elezioni.

3.11 - Comunicazione della nomina

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

Analogamente 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 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

Le aziende comunicheranno mediante affissione nell'ultima settimana di febbraio 2001 ai lavoratori non iscritti alle Organizzazioni Sindacali stipulanti che i sindacati medesimi richiedono una quota per il servizio sindacale contrattuale pari a lire 30.000 da trattenere sulla retribuzione del mese di marzo 2001.

I lavoratori che non intendano versare la quota di cui sopra devono darne avviso per iscritto agli uffici dell'azienda entro il 10 marzo 2001.

La trattenuta per la quota di servizio sindacale contrattuale non è applicabile nei confronti dei lavoratori non iscritti alle Organizzazioni Sindacali stipulanti che non siano presenti in azienda per qualsiasi motivo (malattia, infortunio, gravidanze e puerperio, servizio militare, aspettativa, cassa integrazione guadagni, trasferta, ecc.) nel periodo intercorrente tra la comunicazione di cui al primo comma e il 10 marzo 2001.

Le aziende daranno tempestiva comunicazione ai Rappresentanti Sindacali FENEAL FILCA FILLEA e, tramite le Associazioni Imprenditoriali, alle Organizzazioni Sindacali FENEAL FILCA FILLEA Territoriali del numero delle trattenute effettuate.

Le quote per il servizio sindacale contrattuale verranno versate dalle aziende sul c/c bancario n. 12902 Banca Nazionale del Lavoro Agenzia n. 11 - Via Marsala n. 6 - 00185 Roma (CAB: 03211 - ABI: 01005) intestato a: F.L.C. Federazione Lavoratori Costruzioni c/ C.C.N.L. Legno Arredo Industria, entro il mese di aprile 2001, specificando nel bonifico bancario la denominazione dell'azienda versante ed il luogo in cui essa svolge la sua attività.

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

Le parti, confermando l'importanza delle iniziative volte ad eliminare i fattori di rischio, pericolosità e/o nocività presenti negli ambienti di lavoro, convengono di dare, con il presente contratto, una regolamentazione concreta sul piano applicativo alla legislazione vigente, e in particolare alla normativa di cui al D.Lgs. 626/1994 e all'Accordo Interconfederale del 22 giugno 1995, con l'istituzione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (R.L.S.).

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.

1 - Livello nazionale

Le parti concordano sull'utilità di un monitoraggio nazionale sull'andamento degli infortuni sul lavoro nelle aziende del settore e delle malattie professionali.

A tal fine impegnano la Commissione Paritetica a considerare prioritario, all'intero dei campi di intervento previsti dal presente C.C.N.L., quello relativo alla prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro; la Commissione individuerà gli strumenti e la metodologia con cui operare, con particolare attenzione ad iniziative analoghe esistenti a livello confederale.

2 - Livello aziendale

In tutte le aziende o unità produttive è eletto o designato il R.L.S..

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori iscritti a libro matricola e possono essere eletti tutti i lavoratori non in prova con contratto a tempo indeterminato che prestano la loro attività nell'azienda o unità produttiva.2.1.

Aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti

2.1 Aziende o unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti

Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti, il R.L.S. è eletto dai lavoratori al loro interno.

La riunione dei lavoratori deve essere esclusivamente dedicata a tale funzione elettiva.

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.

Permessi

Per l'espletamento dei compiti previsti dall'articolo 19 del D.Lgs. 626/1994, tranne che per i punti b, c, d, g, i, l, il R.L.S. usufruisce di un monte ore di permessi di:

- 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.

2.2. Aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti

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 interno, secondo le procedure indicate per le aziende con numero di dipendenti inferiore a 16, su iniziativa delle organizzazioni sindacali.

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

n 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.

Permessi

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza oltre ai permessi previsti per la R.S.U., per l'espletamento dei compiti previsti dall'articolo 19 del D.Lgs. 626/1994, tranne che per i punti b, c, d, g, i, usufruisce di permessi retribuiti pari a 40 ore annue.

3 - Attribuzione del RIs, modalità di consultazione, informazione e documentazione aziendale

Le parti confermano quanto previsto dall'articolo 19 del D.Lgs. 626/1994 e dall'Accordo del 25 giugno 1995.

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

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

Per informazioni inerenti l'organizzazione e gli ambienti di lavoro si intendono quelle riguardanti l'unità produttiva per gli aspetti relativi alla sicurezza e all'igiene del lavoro.

4 - Riunioni periodiche

In applicazione del comma 1 dell'articolo 11 del D.Lgs. 626/1994, le riunioni periodiche sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e con ordine del giorno scritto. Viene redatto il verbale della riunione

Il R.L.S. può richiedere la convocazione della riunione periodica al presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

5 - Informazioni ai lavoratori

Come previsto dall'articolo 21 del D.Lgs. 626/1994, il datore di lavoro provvede affinché ogni lavoratore

riceva un'informazione adeguata sui rischi connessi all'attività lavorativa e alle misure di prevenzione protezione adottate.

6 - Formazione dei lavoratori

Le parti convengono che la realizzazione della formazione è la condizione essenziale perché i lavoratori rispettino le norme di sicurezza.

Il datore di lavoro assicura che ogni lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata come stabilito dal comma 1 dell'articolo 22 del D.Lgs. 626/1994, con riferimento al proprio posto di lavoro e alla propria mansione.

7 - Formazione per il RIs

Le parti convengono che la formazione del R.L.S., prevista dal comma 1, punto g dell'articolo 19 e dal comma 4 dell'articolo 22 del D.Lgs. 626/1994, e dall'Accordo del 25 giugno 1995, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività.

La formazione comunque deve prevedere un programma base di 32 ore.

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.

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 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.

Regolamentazione comune per operai intermedi impiegati

ART. 1 - Assunzione

L'assunzione dei dipendenti verrà effettuata in conformità delle disposizioni di legge vigenti in materia di collocamento nonché del D.Lgs. 26.5.1997, 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. 26.5.1997, 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. 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. 3 - Donne e minori

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

ART. 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. 5 - Classificazione del personale

P. 1 - Classificazione del personale

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.

Declaratorie e profili

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 capitoli 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 drappeggio 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 ordinaria 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.

Nota

I lavoratori, privi di qualificazione, in fase di primo inserimento in azienda percepiranno, per un periodo di 18 mesi, un minimo tabellare ridotto del 10% rispetto a quello della I categoria.

ART. 5 BIS - Commissione Tecnica Paritetica per l'elaborazione di un nuovo sistema di inquadramento

Verificate le conclusioni a cui è pervenuta la ricerca commissionata da OLMA sulle professionalità esistenti nel settore, entro il 28 febbraio 2000 sarà insediata una Commissione tecnica paritetica, composta da 3 rappresentanti designati da Federlegno-Arredo e 3 designati da FENEAL, FILCA e FILLEA, con il compito di elaborare una proposta organica sul nuovo sistema di inquadramento dei lavoratori. La Commissione potrà essere integrata, di volta in volta, da esperti chiamati dalle parti.

La Commissione, valutati tutti gli elementi di conoscenza utili per svolgere la propria attività, progetterà una proposta di adeguamento dell'attuale struttura dell'inquadramento a fronte delle mutate condizioni tecnico-organizzative di impresa.

Vengono indicati i seguenti obiettivi, fermo restando le definizioni dei criteri che la commissione si darà al fine di conseguire il risultato più avanti indicato.

1. Il nuovo sistema di inquadramento sarà strutturato tenendo conto delle mutate esigenze professionali necessarie per il presidio dei lavori e delle attività così come sono mutati nelle aziende.
2. Il nuovo sistema sarà proposto per consentire l'inquadramento nei termini attuativi più rapidi.
3. Il nuovo sistema potrà prevedere anche indirizzi sui supporti formativi adeguati sia per il personale in ingresso, che per lo sviluppo professionale dei già occupati.

Commissione svolgerà i propri lavori nel corso del primo biennio di vigenza del presente contratto e presenterà un rapporto alle parti stipulanti entro il 31 dicembre 2001.

Le parti stipulanti convengono comunque che il nuovo sistema di inquadramento dovrà essere acquisito entro la scadenza del quadriennio di vigenza del presente contratto.

In occasione del rinnovo contrattuale per il quadriennio successivo, le parti troveranno le soluzioni negoziali per i nuovi minimi retributivi e per il ridisegno della scala parametrica.

ART. 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. 7 - Orario di lavoro

La durata massima dell'orario di lavoro è quella stabilita dalla legge con relative deroghe ed eccezioni.

Fermo restando che nulla viene innovato alle disposizioni legislative relative all'orario di lavoro, la durata dell'orario normale contrattuale viene stabilita in 40 ore settimanali.

Al di fuori delle deroghe ed eccezioni, e in particolare a quelle di cui al capitolo successivo "orario normale in regime di flessibilità", per ogni ora di lavoro prestata dal lavoratore oltre l'orario settimanale sopra indicato e sino a 48 ore settimanali, in aggiunta alla normale retribuzione, l'azienda corrisponderà, ai soli effetti contrattuali, una maggiorazione del 28% sulla retribuzione base (minimo tabellare più contingenza più eventuale terzo elemento).

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 determinata per tali operai.

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

ART. 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.

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 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 prestate 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 intese a livello aziendale con l'eventuale partecipazione delle organizzazioni territoriali, la sperimentazione di orari di lavoro in regime di flessibilità oltre le 80 ore sopra previste, nei limiti della legislazione vigente.

Copia di ciascuna intesa raggiunta verrà trasmessa alla commissione paritetica nazionale.

ART. 7 TER - Riduzione dell'orario di lavoro

La durata massima dell'orario di lavoro è quella stabilita dalla legge con relative deroghe ed eccezioni.

Fermo restando che nulla viene innovato alle disposizioni legislative relative all'orario di lavoro, la durata dell'orario normale contrattuale viene stabilita in 40 ore settimanali.

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.

Nota a verbale

A decorrere dall'1 gennaio 1995 le ore di riduzione di orario effettivamente godute in corso d'anno non saranno inferiori a 48 e, ove non utilizzate entro il 31 dicembre, saranno soggette a decadenza per quanto ne riguarda l'effettivo godimento.

Su richiesta di una delle parti, di norma nel mese di ottobre di ciascun anno, l'azienda e la R.S.U. potranno procedere a verificare la fruizione di tale riduzione.

Nel corso della predetta verifica, che potrà riguardare anche il recupero delle ore di supero effettuate il regime di flessibilità, per le ore che risultassero non fruite, le parti adotteranno soluzioni coerenti con le esigenze tecnico produttive dell'azienda, fermo restando, che il loro effettivo godimento non potrà aver luogo oltre il 31 marzo dell'anno successivo.

Tenuto conto della specificità della normativa sopra riportata le parti si danno atto che i lavoratori interessati dai programmi di effettuazione di lavoro in regime di flessibilità presteranno la loro opera nei tempi e nei modi stabiliti, salvo casi di impedimento oggettivo giustificato.

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) Le parti si danno atto che la parificazione della percentuale di maggiorazione per lavoro supplementare con quella per lavoro straordinario non ha rilevanza alcuna agli effetti della legislazione vigente per il lavoro straordinario. Le parti si danno atto altresì che la parificazione contrattuale suddetta non dovrà comportare riflessi sulle pattuizioni di miglior favore eventualmente in atto aziendali.

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

Dichiarazione comune

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

Le parti medesime concordano che, per perseguire gli obiettivi della politica economica del Paese al fine di

consolidare l'occupazione, è necessario esprimere un impegno delle parti sociali teso a migliorare il rapporto tra orario di lavoro offerto e orario lavorato.

ART. 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 decadranno e saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza.

Per quanto riguarda la festività del 4 novembre la cui celebrazione è spostata alla domenica successiva 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. 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 di lavoro è di 12 ore giornaliere o 60 settimanali, in relazione a quanto previsto dalle norme degli accordi interconfederali vigenti.

Le ore di lavoro prestate oltre gli orari settimanali suindicati sono considerate supplementari e retribuite con una maggiorazione del 28% sulla retribuzione base (minimo tabellare più contingenza), rispettivamente fino a 60 e a 72 ore settimanali.

Il lavoro prestatato oltre le 60 ore settimanali è straordinario, fatta eccezione per i discontinui con alloggio nello stabilimento per i quali lo straordinario decorre dopo le 72 ore settimanali.

Per ottenere la retribuzione minima mensile per il lavoratore che effettui 50 ore settimanali, si procede come segue: la retribuzione base (minimo tabellare più indennità di contingenza) prevista per la corrispondente categoria di operai di produzione, si divide per 174 e il quoziente ottenuto si moltiplica per 217,5.

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..

ART. 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 due festività nazionali del 25 aprile e dell'1 maggio;

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 della 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. 10 - Riposo settimanale

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

L'azienda, quando avesse comprovata necessità di spostare provvisoriamente il giorno di riposo

compensativo stabilito per un lavoratore dovrà di norma dare un preavviso di 24 ore.

In caso di 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. 9 della parte comune del presente C.C.N.L. per dette festività.

ART. 11 - Banca ore

Ferma restando l'operatività della clausola contrattuale relativa al godimento delle 48 annue di cui all'art. 7 del C.C.N.L. 13.12.1994/30.1.1995, si conviene l'istituzione di una Banca Ore individuale operante dall'1.1.2000 in cui confluiscono dal 1° gennaio di ogni anno i permessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione relativi a:

- le ore a fronte delle ex festività;
- le riduzioni dell'orario di lavoro già oggi previste in aggiunto alle 48 ore sopra richiamate.

I permessi confluiti nella Banca Ore Individuale saranno fruiti, a gruppi di 8 ore, da parte del lavoratore entro l'anno successivo previo preavviso di 5 gg. e compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative aziendali.

Al 31 dicembre dell'anno come sopra indicato le eventuali ore che risultassero ancora accantonate saranno pagate con la retribuzione in atto a quel momento.

L'attivazione del conto ore individuale avverrà previo accertamento presso gli Enti Previdenziali competenti della legittimità ad assoggettare prelievo contributivo la retribuzione relativa ai permessi accantonati al momento della loro effettiva liquidazione.

Nel mese di dicembre del 2001 le Parti procederanno ad una verifica dei risultati dell'iniziativa anche per valutarne il proseguo.

ART. 12 - Lavoro a turni

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.

Per i minori che lavorano in squadre avvicendate, oppure con orario di lavoro di 8 ore consecutive, il riposo

intermedio, egualmente retribuito, è di mezz'ora ai sensi dell'art. 18 della L. 26 aprile 1934, n. 653.

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. 7 della parte comune del presente C.C.N.L..

Nell'impossibilità tecnica di fruire del riposo, ai predetti lavoratori verrà corrisposto un compenso sostitutivo del 7% dei minimi tabellari. 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.

ART. 13 - Lavoro straordinario, notturno e festivo

Il lavoro straordinario decorre dai limiti di legge di cui al primo comma dell'art. 7 (orario di lavoro).

Il ricorso al lavoro supplementare e straordinario deve avere carattere eccezionale.

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

, 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..

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

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

Per lavoro notturno si intende quello effettuato dalle ore 22 alle ore 6.

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.

il lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le maggiorazioni percentuali, di seguito indicate, da calcolarsi sulla retribuzione base (minimo tabellare, più l'indennità di contingenza, più eventuale terzo elemento). Per i cottimisti le predette percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo saranno calcolate sul minimo tabellare maggiorate della percentuale contrattuale di cottimo di cui all'art. 6 della parte terza, regolamentazione per gli operai e sulla indennità di contingenza e sull'eventuale

terzo elemento.

	operai	intermedi	impiegati
	%	%	%
1) lavoro straordinario diurno (feriale)	28	28	28
2) lavoro festivo anche a turni avvicendati (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.

ART. 13 BIS - Riduzione orario di lavoro

Per i lavoratori che prestano la loro opera in tre turni avvicendati, in aggiunta alla riduzione dell'orario di lavoro annuo già prevista dal C.C.N.L. 13.12.1994/30.1.1995, saranno riconosciute le seguenti misure, computabili e godibili secondo le modalità dell'art. 7 del C.C.N.L.:

- 4 ore dall'1.1.2001;
- 4 ore dall'1.1.2002.

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. 11 (Banca Ore).

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

ART. 14 - Lavoro a tempo parziale

Le parti convengono che i rapporti di lavoro a tempo parziale dovranno rispondere ed essere funzionali ad

esigenze di flessibilità della forza lavoro, essere compatibili con l'organizzazione del processo produttivo e diretti, nel contempo, a cogliere esigenze individuali dei lavoratori.

Per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro prestato con un orario ridotto rispetto a quello stabilito dall'art. 7 del presente contratto.

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

- di tipo orizzontale, vale a dire con una presenza del lavoratore in tutti i giorni normalmente lavorati della settimana e con una riduzione del numero delle ore lavorate giornalmente;
- di tipo verticale, vale a dire con la presenza del lavoratore solo in alcuni giorni della settimana con o senza riduzione dell'orario giornaliero;
- di tipo verticale ciclico, vale a dire con prestazioni a tempo pieno intervallate ad assenze di prestazioni.

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

- a) volontarietà di entrambe le parti;
- b) reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali, quando sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere e nel rispetto del principio di cui al precedente punto A;
- c) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso, secondo principi di proporzionalità.

È consentita, previo esame congiunto a livello aziendale dell'istituto, la prestazione da parte dei lavoratori a tempo parziale di lavoro supplementare rispetto all'orario ridotto concordato, in attuazione dei commi 3, lett. C), e 4 e l'art. 5 del D.L. 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, nella L. 19 dicembre 1984, n. 863, e del D.Lgs. n. 61/2000.

Le eventuali ore di esubero dell'orario di lavoro concordato saranno compensate con la quota oraria di retribuzione diretta, maggiorata del 20% per comprendervi i riflessi sull'insieme degli istituti indiretti e differiti.

ART. 15 - Contratto di lavoro determinato - contratto di lavoro temporaneo

A) L'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro, oltre che nelle fattispecie previste dalle leggi in materia, è consentita nelle seguenti ulteriori fattispecie:

- esecuzione di un'opera o di un servizio definito e predeterminato nel tempo anche non avente carattere straordinario ed occasionale;
- lavorazioni a fasi successive che richiedono maestranze diverse per specializzazioni da quelle normalmente impiegate;
- sostituzione di lavoratori in aspettativa;
- aumento temporaneo dell'attività aziendale indotta da particolari esigenze di mercato e/o fieristiche;
- per le lavorazioni connesse all'attività di carattere stagionale;

- per le lavorazioni di carattere eccezionale non eseguibili con i normali mezzi di produzione.

Le aziende informeranno tempestivamente le R.S.U. sul personale assunto con contratto a termine e sulle motivazioni delle assunzioni.

B) Le parti si danno atto che l'introduzione del lavoro temporaneo nella legislazione italiana, deve essere intesa come un nuovo strumento ed una nuova tipologia contrattuale che aggiunge possibilità di gestione delle flessibilità che l'evoluzione delle condizioni di mercato hanno reso una funzione importante di organizzazione.

L'individuazione delle causali e delle fattispecie qui di seguito specificate che danno origine al contratto di lavoro temporaneo è fatta come diretta conseguenza della previsione della norma di legge e dell'Accordo Interconfederale 16 aprile 1998, che lasciano alle parti, tramite la negoziazione nazionale di categoria, il compito di implementazione della normativa allo scopo di portare alla luce fattispecie che maggiormente rispondano alle caratteristiche del settore cui la disciplina si applica.

Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo disciplinato dalla legge 24 giugno 1997, n. 196, può essere concluso, oltre che nei casi previsti dalla legge stessa, nelle seguenti fattispecie:

- sostituzione in una posizione rimasta vacante per il periodo necessario al reperimento della stessa sul mercato;
- temporanea utilizzazione di professionalità non presenti in azienda;
- in ogni altro caso di possibile ricorso al contratto a termine previsto dalla legislazione vigente e delle normative contrattuali vigenti.

Le qualifiche di esiguo contenuto professionale per le quali è vietato il ricorso al lavoro temporaneo sono quelle di cui alla 1^a categoria.

Le R.S.U. saranno informate preventivamente sul numero e sui motivi del ricorso ad assunzioni di lavoratori con contratto di lavoro temporaneo. Ove ricorrano motivate ragioni di urgenza, le predette informazioni potranno essere rese entro i successivi 5 giorni lavorativi.

Il numero dei lavoratori che possono essere occupati con contratto a termine e con contratto di lavoro temporaneo, 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.

Ove se ne ravvisi la necessità, con accordo collettivo stipulato con le Organizzazioni sindacali locali, le percentuali di lavoratori assunti con contratto a termine e con contratto di lavoro temporaneo possono essere elevate in funzione delle specifiche esigenze aziendali; il prodursi di tale ipotesi e la relativa esigenza di assunzione con contratto di lavoro temporaneo, sarà verificata dalle parti a livello aziendale.

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.

ART. 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 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. 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.

Nota

Per le aziende operanti nei settori industrie boschive e forestali, i minimi tabellari in vigore all'1.1.1995 sono applicabili dall'1.3.1995.

ART. 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 lavoranti 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. 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. 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 conguaglio delle eventuali differenze.

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

ART. 21 - Premio di risultato

Secondo quanto stabilito dal Protocollo 23 luglio 1993, i cui contenuti ripresi nelle "Disposizioni generali del sistema contrattuale" del presente contratto si intendono integralmente richiamati 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.

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 di cui al Protocollo 23 luglio 1993, ove necessario attraverso l'adeguamento delle soluzioni pattuite alla normativa di legge se sopravvenuta.

Gli accordi aziendali avranno durata quadriennale e potranno avere incidenza economica e dar luogo ad erogazioni non prima del mese di settembre 1996.

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 aziendali 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.

Le parti si danno atto dell'opportunità di procedere, nella sede dell'Osservatorio, alla rilevazione delle caratteristiche e degli andamenti della contrattazione aziendale, in ragione della funzione specifica ed innovativa che la stessa assume secondo il protocollo del luglio 1993 e dei vantaggi che da un suo corretto svolgimento in termini di coerenza complessiva con quanto disposto dal protocollo medesimo e dal presente contratto possono derivare all'intero sistema produttivo, attraverso il miglioramento della competitività, dell'efficienza aziendale e dei risultati di gestione.

Nota a verbale

Per la realizzazione degli impegni concordati tra parti sociali e Governo e di cui al protocollo 23 luglio 1993, gli accordi aziendali prevederanno clausole di adeguamento alle norme di legge che verranno emanate in attuazione dei suddetti impegni nel rispetto del principio dell'invarianza dei costi e dei benefici.

ART. 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:

Categoria	Importi
VII	26.000
VI	23.000
V	19.000
IV	17.000
III	16.000
II	15.000
I	14.000

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

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

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

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

Dichiarazione a verbale

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

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

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

ART. 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 10.4.1991 n. 125 al comma 2: trasmissione alle rappresentanze sindacali aziendali e al consigliere regionale di parità del rapporto di cui al comma 1.

ART. 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. 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. 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. 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 si 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, procapite 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. 28 - Formazione professionale

(Accordo sottoscritto tra FEDERLEGNO - Arredo e FENEAL - UIL FILCA -CISL e FILLEA - CGIL)

Le Parti confermano il ruolo centrale che va attribuito alla formazione professionale come mezzo per favorire una politica di sviluppo delle risorse umane nelle aziende ed assecondare migliori opportunità all'occupazione, con particolare riferimento ai giovani e alle donne.

In tal senso le parti confermano l'importanza ed il ruolo che può essere svolto dalla Commissione paritetica nazionale in materia di formazione già definita contrattualmente, concordando sul punto che la valorizzazione professionale delle risorse umane è essenziale ai fini dell'incremento quantitativo e del miglioramento qualitativo dell'occupazione.

È pertanto obiettivo condiviso la valorizzazione delle potenzialità occupazionali del mercato del lavoro, nell'intento di facilitare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro e consentire una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori.

In particolare la Commissione paritetica nazionale avrà il compito di:

- individuare le specifiche esigenze formative dei settori, anche in rapporto all'evoluzione delle tecnologie impiegate, utilizzando altresì i risultati che potranno pervenire in tal senso dall'Osservatorio, di cui all'apposito articolato;
- raccogliere ed elaborare dati, notizie ed elementi che possono comunque interessare la formazione professionale, curare pubblicazioni a carattere divulgativo e tecnico, promuovere convegni ed incontri per lo studio di problemi interessanti l'istruzione e la formazione professionale;
- prospettare, in raccordo con gli organismi paritetici per la formazione professionale previsti dall'Accordo Interconfederale del 18 dicembre 1988 e successive intese, tali specifiche esigenze formative agli Organi preposti nel campo della formazione con particolare riferimento alle sedi comunitarie, nazionali e regionali avendo tra l'altro l'obiettivo di redigere una mappa delle risorse disponibili al fine di un loro coordinamento nell'ottica di evitare duplicazioni di interventi e dispersioni delle risorse stesse.

In particolare le Parti, sempre in raccordo con gli organismi paritetici di cui sopra, si attiveranno presso le Autorità e le Amministrazioni Centrali e gli Enti regionali e locali competenti perché siano adottati nel campo della formazione e della riqualificazione professionale i necessari interventi, utilizzando nella maniera più appropriata e coordinata le risorse pubbliche disponibili, avvalendosi eventualmente anche delle esperienze delle strutture già operanti:

- operare affinché le politiche formative elaborate in sede legislativa ed amministrativa risultino coerenti con le specifiche esigenze dei settori.

Tale Commissione paritetica nazionale Sarà costituita da 3 componenti in rappresentanza degli imprenditori e 3 componenti in rappresentanza dei lavoratori e si riunirà presso la Federlegno-Arredo, ogni sei mesi, o su istanza di una delle parti. La Commissione esaminerà inoltre a livello nazionale eventuali progetti di fattibilità ed iniziative funzionali al raggiungimento degli obiettivi sopra richiamati.

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. 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 il giorno stesso a quello dell'inizio dell'assenza stessa, 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. 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 orarie 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. 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. 32 - Permessi di entrata e di 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. 33 - Trattenute per il 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. 34 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. 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 rispondere 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 tratterà 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. 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. 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 aziendali;
- cottimi;
- indennità maneggio denaro;
- indennità di mensa.

ART. 37 - Tutele delle categorie dello svantaggio sociale

Le aziende considereranno con la dovuta attenzione, compatibilmente con le proprie possibilità tecnico organizzative, l'inserimento nelle proprie strutture dei disabili, così come previsto dalle leggi n. 104/1992 e n. 68/1999.

ART. 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. 39 - Previdenza complementare (Accordo di rinnovo parti economiche 19 marzo 1997)

Le parti stipulanti il presente accordo, sulla base dei lavori compiuti dalla Commissione Tecnica Paritetica di cui all'art. 38 del C.C.N.L. 13.12.1994/30.1.1995, approfondiranno il quadro normativo vigente in materia di previdenza complementare esaminando le soluzioni tecniche già adottate in altri settori per la costituzione e la gestione della previdenza complementare a capitalizzazione su base volontaria.

parti procederanno alla costituzione di un Fondo nazionale di categoria a decorrere dall'1 luglio 1998. A tal fine le aziende per l'avvio del fondo, all'atto della costituzione dell'Associazione promotrice del Fondo stesso, verseranno la somma di lire 1.000, per ciascun lavoratore in forza a tale data.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 38 del C.C.N.L. anche per quanto concerne la misura di utilizzo del T.F.R., le aziende concorreranno al finanziamento della previdenza complementare nella misura dell'1% ragguagliato al valore del minimo tabellare, contingenza, E.D.R. e indennità di funzione quadri di spettanza dei lavoratori che aderiranno alla previdenza complementare.

I lavoratori che abbiano espresso volontà di adesione alla previdenza complementare contribuiranno in pari misura.

Gli oneri contributivi a carico dei lavoratori e imprese decorreranno dalla effettiva operatività del sistema di previdenza complementare definito dalle parti.

Protocollo di intesa

fra

Federlegno-Arredo

e

FENEAL UIL

FILCA CISL

FILLEA CGIL

si conviene quanto segue:

a modifica ed integrazione di quanto previsto al capitolo previdenza integrativa dell'accordo di rinnovo delle parti economiche, firmato il 19 marzo 1997, al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro legno, mobile, ed arredamento e Boschivi e forestali 13.12.1994/30.1.1995, la cifra erga omnes per il finanziamento

dell'istituendo Fondo di Previdenza Integrativa, viene così fissata:

- L. 2.000 per addetto a carico delle imprese;
- L. 2.000 per addetto a carico di ogni singolo lavoratore.

Le parti si riservano di identificare e comunicare in seguito le modalità ed i tempi di versamento delle cifre suddette.

Milano, 7 novembre 1997

Federlegno-Arredo

FENEAL UIL

FILCA CISL

FILLEA CGIL

ART. 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. 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. 42 - Indiscindibilità 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. 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. 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. 45 - Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2000, ed avrà validità fino a tutto il 31.12.2003; per la parte economica il primo biennio avrà validità fino a tutto il 31.12.2001.

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

Regolamentazione per gli operai

ART. 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 tre settimane, di effettiva prestazione lavorativa, per gli operai della prima categoria e di quattro settimane per gli operai delle categorie IV III e II.

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. 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. 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. 4 - Sospensione di breve durata ed interruzione del 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. 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 effetti, alla categoria superiore, salvo che si tratti di sostituzione di un altro operaio assente con diritto alla conservazione del posto, nel qual caso il trattamento di cui al secondo comma spetterà per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria.

ART. 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. 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 contemporaneamente 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 concretterà 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. L'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 nazionali 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 continuativamente per l'azienda interessata.

Norme generali

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

ART. 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 riconoscere 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. 9 - Trasferte

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

- 1) il rimborso delle spese di trasporto effettivamente sostenute per recarsi sul luogo del lavoro;
- 2) il rimborso delle spese che si rendano necessarie di vitto ed alloggio nei limiti della normalità ed in base a nota documentata, salvo accordo forfettario tra la ditta e l'operaio, oppure una indennità sostitutiva da stabilirsi dalle competenti Organizzazioni territoriali, riferita al tempo in cui la trasferta si effettua;
- 3) 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 del 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.

L'indennità di cui sopra non compete agli operai comandati a prestare la loro opera fuori dello 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 del 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 dello stabilimento.

Per i viaggi di lunga durata che comportino un tempo superiore alla durata dell'orario normale 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 peraltro 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 la ditta dovrà, su richiesta dell'operaio in trasferta, concedere all'operaio stesso un permesso col solo rimborso delle spese occorrenti per il trasporto con mezzi ordinari.

Nota a verbale

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

ART. 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. 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 15.11.1972, 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. 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. 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 il giorno successivo a quello dell'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.

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 presenti 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. 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 impronteranno i rapporti col dipendente ai sensi di collaborazione.

ART. 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. 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.

ART. 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. 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. 19 - Preavviso di licenziamento o 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 un preavviso di 6 giorni 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.

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. 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 100 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).

Regolamentazione per gli intermedi

ART. 1 - Periodo di prova

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

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. 2 - Passaggi 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. 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. 4 - Modifica di mansioni

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. 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. 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. 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. 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. 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 di 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 che l'assenza dalla sede per missione non superi le 24 ore.

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

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

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

L'indennità di cui alla lettera d) non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro 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. 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.C.p.S. 13 settembre 1946, n. 303, alla legge n. 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. 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. 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 il giorno successivo all'assenza, 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. 29 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 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. 13 - Elementi e computo della retribuzione

La retribuzione del lavoratore 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

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. 14 - Doveri del lavoratori

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. 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.

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.

ART. 16 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni

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

Anni di servizio	V Categoria	IV Categoria
- fino a 2 anni compiuti	1/2 mese	1/2 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.

ART. 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).

Regolamentazione per gli impiegati

ART. 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. 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. 3 - Passaggi di qualifica

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. 4 - Sospensione 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. 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. 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 paria 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. 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. 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. 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. 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. 11 - Trattamento in caso di malattia o infortunio non sul lavoro

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro il lavoratore deve avvertire l'azienda entro il giorno successivo all'assenza, 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. 29, 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. 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. 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. 14 - Doveri dell'impiegato

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti l'esplicazione 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. 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 casi gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lettera f).

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

Il licenziamento è inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

ART. 16 - Preavviso di licenziamento o 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	Quadri VII - VI Categoria	V - IV Categoria	III - II Categoria
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.

ART. 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. 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.

Regolamentazione dell'apprendistato

ART. 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. 2 - Periodo di prova

Il periodo di prova degli apprendisti operai e impiegati è pari a quello previsto dal C.C.N.L. per il livello di inquadramento cui tende l'apprendistato.

ART. 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. 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 E.D.R..

ART. 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 compiuta 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. 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. 7 - Orario di lavoro

Per gli apprendisti la durata dell'orario fa riferimento alla normativa sull'orario di lavoro prevista dal presente C.C.N.L., fatte salve le nuove disposizioni di legge a disciplina della materia.

ART. 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 rinviando 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. 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 erogata dagli operai 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. 10 - Clausula di rinvio

Per infortunio sul lavoro e malattia professionale trovano applicazione le norme contrattuali previste per gli operai e gli impiegati.

ART. 11 - Assenze

In caso di assenza superiore alle 4 settimane, il periodo di apprendistato verrà prolungato in misura pari alla durata delle dette assenze.

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. 5 - 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 5 - 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.

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 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%, 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 imo 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 infrasettimanali, 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 lavorazione 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;

) 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.

Minimi tabellari

ART. 1 - Aumenti retributivi

--	--	--	--

Categorie	Dal'1.1.2000	Dall'1.1.2001	Totale
VII	53.750	53.750	107.500
VI	48.250	48.250	96.500
V	40.500	40.500	81.000
IV	36.500	36.500	73.000
III	34.750	34.750	69.500
II	30.750	30.750	61.500
I	26.250	26.250	52.500

ART. 2 - Minimi tabellari

Categorie	Contingenza	EDR	Paga base all'1.1.2000	Paga base all'1.1.2001
VII	1.029.917	20.000	1.667.750	1.721.500
VI	1.022.229	20.000	1.493.250	1.541.500
V	1.011.523	20.000	1.254.500	1.295.000
IV	1.003.854	20.000	1.133.500	1.170.000
III	1.002.526	20.000	1.077.750	1.112.500
II	996.770	20.000	955.750	986.500
I	991.674	20.000	813.250	839.500

Note

I lavoratori, privi di qualificazione, in fase di primo inserimento in azienda, percepiranno, per un periodo di 18 mesi un minimo tabellare ridotto del 10% rispetto a quella della I categoria.

Indennità di funzione

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.

ART. 3 - Una tantum

Ai lavoratori in forza alla data del 21 dicembre 1999 è corrisposto un importo forfettario di L. 130.000 (centotrentamila) lorde suddivisibili in quote mensili in relazione alla durata del rapporto di lavoro nel periodo 1° luglio - 31 dicembre 1999. La frazione di mese superiore ai 15 gg. sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

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

Inoltre l'una tantum è esclusa dalla base di calcolo del T.F.R..

Il suddetto importo verrà erogato con le competenze di retribuzione del mese di febbraio 2000, 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 ed infortunio e congedo matrimoniale, con pagamento di indennità a carico dell'istituto competente e di integrazione a carico delle aziende, intervenute nel periodo 1° luglio - 31 dicembre 1999, saranno considerate utili a fini dell'importo di cui sopra.

Ai lavoratori che nel periodo 1° luglio - 31 dicembre 1999 fruiscano di trattamenti di CIG, di riduzione di orario per contratti di solidarietà e/o di altre prestazioni economiche previdenziali, l'importo dell'una tantum sarà corrisposto secondo le disposizioni vigenti in materia.

Dalla data del 31 dicembre 1999 cessa di essere corrisposta l'indennità di vacanza contrattuale.

L'importo dell'una tantum, così come definita, deve considerarsi al netto degli importi stabiliti a lordo di indennità di vacanza contrattuale per il periodo ottobre - dicembre 1999.