

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO  
DEL  
24 GENNAIO 2000

a valere per gli addetti all'industria del legno, del sughero, del mobile e dell'arredamento, e per le industrie boschive e forestali.

DATA DI STIPULAZIONE E COSTITUZIONE DELLE PARTI

Oggi, 24 gennaio 2000, in Roma tra l'UNITAL (Unione Italiana Arredi - Legno) rappresentata dal Presidente Riccardo Montesi, con l'assistenza del Segretario Nazionale Alessandro D'Ambrosi, e da una delegazione di Industriali composta da Francesco Paolicelli, Alessandro Bianchi, Marco Pierotti, Marco Mandarini, Bruno Bassi, Carlo Boschis, Antonio Cossutti, Filippo Frattini, Paolo Bolici, Giovanni Muratori, Antonio Nicotra, Roberto Novelli, con l'assistenza della Commissione tecnica sindacale composta dai Signori Piero Baggi, Roberto Bertelli, Paolo Cardelli, Renzo De Angeli, Grazia De Rosa, Sandra Devecchi, Claudio Franchini, Rosangela Gazzola, Federico Muzi, Sergio Nicchi, Luciano Signorato, Alessandro Varino.

con l'assistenza della CONFAPI (Confederazione Italiana della Piccola e Media Impresa) rappresentata dal Presidente Luciano Bolzoni e dal Direttore Generale Sandro Naccarelli, assistito dal Responsabile Operativo Area Relazioni Industriali Armando Occhipinti

e

La Federazione Nazionale Lavoratori Edili, Affini e del Legno (FeNEAL), aderente alla UIL, rappresentata dal Segretario Generale Francesco Marabottini; dai componenti la Segreteria Nazionale: Donato Bernardo Ciddio, Antonio Correale, Francesco Gullo, Giuseppe Moretti, Raffaele Rizzacasa, Learco Sacchetti, Massimo Trinci; dai componenti la Direzione Nazionale: Angelo Caruso, Franco Carvelli, Angelo Catalano, Ferdinando Ceschia, Emilio Correale, Maurizio D'Aurelio, Francesco De Martino, Silvio Errico, Paolo Ferrari, Luciano Fioretti, Leonardo Frascarelli, Angelo Gallo, Alberto Ghedin, Ferdinando Lioi, Ladislao Linari, Pompeo Naldi, Domenico Palma, Pirepaolo Panu, Giovanni Panza, Vito Panzanella, Fabrizio Pascucci, Sabino Pazienza, Vincenzo Posa, Saverio Ranieri, Franco Righetti; dai componenti la Delegazione trattante: Vito Adragna, Antonio Barbieri, Massimo Bardi, Salvatore Bevilacqua, Luigi Bontempi, Gianfranco Borghesi, Agostino Calcagno, Modesto Cavedon, Omero Cazzaro, Alberto Cirillo, Nazareno Colloca, Antonio Coluccio, Antonio Del Verme, Franco De Feo, Tommaso Di Marco, Claudio Di Nardo, Francesco Faretta, Maurizio Farrugia, Valerio Franceschini, Mauro Franzolin, Cosma Gatto, Sandro Giacomelli, Giuseppe Giammella, Pierluigi Guerrini, Adelmo Leoncini, Giuseppe Magnesia Roberto, Mancin, Fernando Mariutto, Severino Minischetti, Luigi Oddo, Ivo Pasquali, Antonio Provenzano, Eustacchio Ricchiuti, Catia Rossetti, Angelo Rossi, Giuseppe Rubagotti, Antonio Serina, Bruno Serra, Claudio Signorile, Giuseppe Siniscalchi, Enrico Staffieri, Gianni Tonello, Cesare Valbusa, Dino Varo, Antonio Verrillo.

La Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni ed Affini (FILCA), aderente alla CISL, rappresentata dal Segretario Generale Cesare Regenzi, dai Segretari Nazionali: Piero Baroni, Giuliano Cantoni, Giuseppe Moscuza, Giuseppe Virgilio; dai componenti il Comitato Esecutivo Nazionale: Sebastiano Accolla, Maurizio Bernava, Giocondino Casolino, Antonio Ceres, Antonio Cerqua, Renzo Corveddu, Franco De Gattis, Umberto De Simoni, Di Pace Vincenzo, Ciro Donnarumma, Diego Faccini, Bernardo Feneroli, Giulio Fortuni, Claudio Gessi, Lorenzo Gully, Antonio Lazzaroni, Franco Lorenzon, Mennato Magnolia, Francesco Marcone, Giovanni Matta,

Goriziano Merotto, Daniele Morassut, Stefano Nuti, Rocco Pascucci, Gianni Pedrazzini, Ferdinando Piccinini, Giuliano Pizzo, Gianfranco Reale, Paolo Rigucci, Ulderico Sbarra, Primo Schonsberg, Antonio Scuteri, Salvatore Sorace, Ferdinando Speranza, Santo Spinella, Giovanni Tamburella, Gianpiero Tipaldi, Franco Turri, Domenico Zannino, Renzo Zavattari; dai componenti della delegazione trattante: Massimo Bani, Silvano Benti, Francesco Biasi, Antonio Castaldo, Loris Citton, Piero Donnola, Riccardo Gentile, Enrico Guaragna, Giorgio Libera, Giuseppe Lutteri, Stefano Macale, Gabriele Mazzoleni, Osvaldo Modarelli, Alfredo Napoli, Franco Pantone, Mauro Pierigh, Silio Simeone, Vanis Treossi, Andrea Zanin.

La Federazione Italiana Lavoratori Legno Edilizia Industrie Affini ed estrattive - FILLEA Costruzioni e Legno – aderente alla CGIL, rappresentata dal Segretario Generale Carla Cantone e dai Segretari Signori: Antonio Galante, Giampaolo Mati, Massimo Viotti; dal Presidente del Comitato Direttivo Signor Luigi Cavallini; dai componenti il Comitato Direttivo Nazionale: Luigi Aprile, Antonio Accotzu, Nicola Allegretti, Ezio Alpino, Roberto Andreozzi, Danilo Andriollo, Andrea Antonioli, Luciano Antonucci, Elio Baffioni, Gabriella Baldini, Rita Baratti, Mirto Bassoli, Stefano Bassoli, Paola Battaggia, Spartaco Battista, Sergio Bavone, Massimo Bellezza, Domenico Bellinvia, Aurelio Benigno, Massimo Bertolini, Renato Biferali, Michele Binello, Gaetano Bisceglie, Flavio Bisiach, Giovanni Bivi, Claudio Bocciolini, Guelfo Bonora, Paola Brogгинi, Giovanni Bulgarella, Enzo Buonomo, Giuliano Calvani, Davide Canducci, Loreto Capizzi, Eugenio Cappelli, Cesare Caprini, Remo Carboni, Michele Carpinetti, Roberto Castellari, Romano Catini, Manola Cavallini, Roberto Cellini, Paolo Chiappa, Giacomo Chiesura, Francesco Cisarri, Giorgio Civiero, Giuseppe Colferai, Luciano Cossale, Mauro Crimella, Giovanni Dattilo, Vincenzo David, Luigi De Crescenzo, Viincenzo Del Giudice, Enrico Di Girolamo, Marco Di Girolamo, Domenico Di Martino, Giampaolo Di Odoardo, Sandro Dominici, Simone Donelli, Giacomo Dorotea, Emiliano D'Andreamatteo, Moulay El Akkioui, Carmelo Farci, Romano Fattini, Ornella Fogliazza, Ezelino Fratorti, Gerardo Galassi, Giancarlo Gamba, Primo Gatta, Giuseppe Gavinelli, Sergio Gelmini, Bruno Gemignan, Giuseppino Ghisu, Giovanni Giannasio, Nazzareno Giannini, Osvaldo Giorgi, Piero Greotti, Sandro Grugnetti, Ermanno Guerrini, Claudio Guggiari, Donato Ianaro, Franco Iannella, Renato Kneipp, Giovanni La Greca, Antonio Ledda, Pietro Leo, Antonio Licciardello, Mauro Livi, Giuseppe Locorotondo, Mauro Macchiesi, Enzo Maio, Massimo Marchini, Marcias Felice, Marcella Marra, Mauro Masotti, Graziano Massoli, Valter Meglioranzi, Franco Messina, Paolo Minello, Giuseppe Mottura, Mara Nardini, Claudio Niero, Stanislao Nocera, Giancarlo Opretti, Angelo Orientale, Augusto Orlandi, Marcello Pagliaroli, Michele Palazzolo, Rocco Palermo, Romangelo Perego, Antonio Perziano, Vincenzo Petruzzello, Salvatore Piccoli, Gaetano Pignataro, Vladimiro Pina, Piero Polli, Nicola Pondrano, Romano Raffaele, Massimo Raso, Giuseppe Rendina, Andrea Righi, Fabio Rizzo, Roberto Rossetti, Lucia Rossi, Roberta Rossi, Daniele Roviani, Antonio Rudas, Giuseppe Ruscigno, Gianfranco Salluzzo, Gian Mario Santini, Ada Sininberghi, Pasquale Sisto, Lorenzo Sola, Celeste Stanzani, Cosimo Stasi, Giuseppe Terranova, Alberto Tomasso, Umberto Trasatti, Giovanni Trebini, Archimede Tripiedi, Giorgio Vanoli, Riccardo Varanini, Hervè Zamboni, Pietro Zulian; dai componenti della Delegazione trattante: Claudio Aprili, Carlo Canini, Fabiola Carletti, Maurizio Ceccarani, Alessandro Fusini, Daniele Gioffredi, Luschi Sergio, Donato Morganti, Giorgio Orazi, Francesco Panza, Barbara Pini, Rossano Ranci, Luigi Zecchini.

è stato stipulato il presente:

## CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

a valere per gli addetti all'industria del legno, del sughero, del mobile e dell'arredamento, e per le industrie boschive e forestali.

## I. Premessa

A) L'accordo di rinnovo del CCNL è stato pattuito secondo le linee definite dal Protocollo 23.7.1993 e dal Patto per lo sviluppo e l'occupazione 23.12.1998 sottoscritto tra Governo e Parti Sociali.

Nella fase di stesura del CCNL, avvenuta il 22 novembre 2000, sono state effettuate alcune integrazioni ed adattamenti.

E' volontà delle Parti realizzare forme di relazioni industriali finalizzate al comune interesse dello sviluppo economico del settore ed a un adeguato riconoscimento dell'importante ruolo che esso ricopre nell'ambito dell'economia nazionale.

B) Il CCNL ha recepito e fatti propri gli assetti della contrattazione collettiva definiti e regolamentati dal capitolo Assetti Contrattuali del Protocollo del 23.7.1993 e dal Patto per lo sviluppo e l'occupazione 23.12.1998.

Sono previsti i seguenti assetti contrattuali:

- il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria;
- un secondo livello di contrattazione, aziendale od alternativamente territoriale, laddove previsto o secondo l'attuale prassi.

C) Il CCNL ha definito una nuova regolamentazione dei livelli di contrattazione.

Pertanto la contrattazione collettiva nazionale e di secondo livello potrà avere luogo con la comune finalità di:

- a) consentire per i lavoratori benefici economici privi di effetti inflazionistici;
- b) un'effettiva programmazione dell'evoluzione del costo del lavoro;
- c) lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane.

D) Il secondo livello di contrattazione potrà avere luogo esclusivamente secondo quanto disposto dal Protocollo 23.7.1993 e dal Patto per lo sviluppo e l'occupazione 23.12.1998, nello spirito dell'attuale prassi, tenendo conto delle oggettive esigenze che caratterizzano le piccole e medie aziende che applicano il presente CCNL e che le differenziano dalle industrie di diversa dimensione.

E) Il secondo livello di contrattazione, fermo restando quanto previsto dall'ultimo comma del punto 3. del punto 2 **ASSETTI CONTRATTUALI** del protocollo del 23/7/1993 e dal Patto per lo sviluppo e l'occupazione 23.12.1998, non potrà avere per oggetto materie già definite e/o trattate in altre sedi negoziali. Tale livello potrà realizzarsi esclusivamente per le materie stabilite dalle specifiche clausole di rinvio del CCNL, in conformità con i criteri e le procedure ivi indicati. Sono titolari della contrattazione di secondo livello, per le materie e con le procedure e criteri fissati dal CCNL, le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL e la RSU.

F) Le aziende sono assistite e rappresentate dalle API alle quali sono associate o conferiscano mandato.

G) Le parti si impegnano a rispettare ed a far rispettare ai propri iscritti per il periodo di loro validità il contratto nazionale, le norme integrative di settore e quelle aziendali da esso previste.

A tal fine le Associazioni datoriali 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.

Considerata la prassi esistente, la contrattazione di livello aziendale esclude ed inibisce la contrattazione di livello territoriale e, viceversa, la contrattazione di livello territoriale esclude ed inibisce il livello di contrattazione aziendale; di questo si rendono garanti UNITAL, FILCA, FILLEA e FeNEAL, nelle rispettive articolazioni di organizzazione nazionale, territoriale ed aziendale.

H) Le Parti procederanno ad un esame del testo contrattuale al fine di effettuare concordemente un'operazione di adeguamento alle norme di legge, alle modifiche necessarie per le parti obsolete ed a eventuali riscritture che ne consentano una migliore comprensione.

I) La presente premessa è parte integrante del CCNL.

Sfera di applicazione

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

Industrie del legno, del sughero, del mobile e dell'arredamento.

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 - cambriani - 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, graticci ecc..., la fabbricazione di articoli da panieraio 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.

## PARTE PRIMA

### RAPPORTI E DIRITTI SINDACALI PARTE PRIMA

#### RAPPORTI E DIRITTI SINDACALI

L'UNITAL, la FeNEAL, la FILCA e la FILLEA ribadiscono l'obiettivo comune di sviluppare un moderno e innovativo sistema di relazioni sindacali a tutti i livelli per favorire, oltre alla corretta gestione del CCNL, anche l'individuazione di iniziative comuni a sostegno del settore.

Ferme restando l'autonomia e la libertà di iniziativa delle parti, si conviene sulla realizzazione di strumenti paritetici atti a sostenere la politica e lo sviluppo del settore.

**ARTICOLO 1 - Comitati Paritetici per lo sviluppo e la gestione delle relazioni sindacali**

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

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

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

Le Parti esamineranno entro il 31/12/2000, a livello territoriale, la possibilità di pattuire la costituzione di Comitati Paritetici nelle aree-sistema.

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

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

#### 2. Comitato Paritetico Nazionale

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

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

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

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

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

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

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

Il Comitato Paritetico nazionale delega la gestione delle proprie indicazioni ad un soggetto attuativo (che potrà essere denominato Ente, Agenzia o altro) che verrà costituito e regolato nella propria attività nei termini che il Comitato stesso dovrà definire entro il 31/12/2000.

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

Entro il mese di dicembre 2000 saranno definite le modalità costitutive ed operative dei comitati di distretto e di area-sistema.

Il Comitato paritetico nazionale è composto da sei membri di cui tre designati dall'UNITAL e tre da FeNEAL, FILCA, FILLEA.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### 4. Informazioni a livello territoriale

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

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

## 5. Informazioni a livello aziendale

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

- stato e prospettive produttive;
- previsioni per il mercato interno e/o esterno;
- programmi di investimento ed eventuali innovazioni tecnologiche che comportino modifiche significative nell'organizzazione del lavoro in azienda;

- struttura occupazionale - in valori assoluti - per sesso e per grandi classi di età e suoi prevedibili sviluppi, nonché le indicazioni quantitative e qualitative con le quali l'azienda intende farvi fronte e le indicazioni circa le modalità di assunzione nel rispetto delle leggi vigenti.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 6. Livello di gruppo

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

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

- alla struttura occupazionale scomposta per sesso e classi di età.

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

## NOTA A VERBALE

I Comitati paritetici di cui al presente articolo si coordineranno per la loro attività con gli enti bilaterali previsti dall'accordo interconfederale del 13/5/1993 come modificato dall'accordo del 31/3/1995, relativamente alle materie di competenza di questi ultimi.

A tal fine i Comitati paritetici si riuniranno nella stessa sede degli Enti Bilaterali.

### ARTICOLO 2 - Assemblea

Nelle unità produttive identificate secondo i criteri di cui all'articolo 35 della legge 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 singole o unitarie delle Rappresentanze Sindacali Unitarie di cui all'articolo 3 o delle Organizzazioni Sindacali firmatarie.

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

Le riunioni saranno tenute fuori dall'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.

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.

Qualora nell'unità produttiva il lavoro si svolga a turni, l'assemblea potrà essere articolata in due riunioni nella medesima giornata.

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 e la salvaguardia degli impianti.

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 territoriali delle Organizzazioni di categoria 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.

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

## FORESTAZIONE E APPROVVIGIONAMENTO

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

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

### ARTICOLO 3 - Rappresentanze sindacali unitarie

#### 1. Costituzione della RSU

Ad iniziativa delle Associazioni sindacali FENEAL, FILCA e FILLEA in ciascuna unità produttiva con più di 15 dipendenti può essere costituita la Rappresentanza Sindacale Unitaria (di seguito denominata RSU).

Alla condizione che abbiano espresso formale adesione al CCNL, l'iniziativa può essere assunta anche dalle altre Associazioni sindacali non firmatarie del CCNL stesso.

In ogni caso le Organizzazioni sindacali, dotate dei requisiti di cui all'articolo 19 legge 20 maggio 1970, n. 300 che siano firmatarie del presente contratto, partecipando alla procedura di elezione della RSU rinunciano formalmente ed espressamente a costituire rappresentanze sindacali aziendali ai sensi della norma sopra menzionata.

## 2. Composizione della RSU

Alla costituzione della RSU si procede, per due terzi dei seggi, mediante elezione a suffragio universale ed a scrutinio segreto tra liste concorrenti. Il rimanente terzo viene assegnato alle liste presentate dalle associazioni sindacali firmatarie del CCNL; alla copertura del terzo di cui sopra si procede mediante elezione o designazione, in proporzione ai voti ricevuti.

Nella definizione dei collegi elettorali, al fine della distribuzione dei seggi, le associazioni sindacali terranno conto delle categorie degli operai, intermedi, impiegati e quadri di cui all'art. 2095 c.c., nei casi di incidenza significativa delle stesse nella base occupazionale dell'unità produttiva, per garantire un'adeguata composizione della rappresentanza.

Nella composizione delle liste si perseguirà un'adeguata rappresentanza di lavoratrici e lavoratori, attraverso una coerente applicazione delle norme antidiscriminatorie.

## 3. Numero dei componenti della RSU

Il numero dei componenti della RSU 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.

## 4. Compiti e funzioni

La RSU sostituisce le rappresentanze sindacali aziendali di cui al CCNL del 25/3/1991 ed i componenti la RSU subentrano alle RSA ed ai loro dirigenti di cui alla legge n. 300/1970 nella titolarità dei diritti e di tutte le agibilità sindacali, nei compiti di tutela dei lavoratori e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto delle disposizioni di legge e contrattuali.

La RSU e le Organizzazioni sindacali di categoria dei lavoratori di cui al punto 1. sono titolari della funzione della contrattazione aziendale come stabilito dall'accordo interconfederale del 23/7/1993 e dal presente CCNL.

## 5. Permessi

Il monte ore annuo di permessi già previsto dall'art. 3 Parte prima del CCNL del 25/3/1991 viene ripartito come segue:

- per l'espletamento dei propri compiti e funzioni la RSU disporrà di un numero di ore pari a quello spettante ai dirigenti delle RSA a norma dell'art. 23 L. 300/1970;

- la FeNEAL, la FILCA e la FILLEA, titolari delle ore di permesso retribuito aggiuntive rispetto a quanto previsto dal citato art. 23, trasferiscono alla RSU una quota dei predetti permessi aggiuntivi pari al 70%.

La RSU 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 fruito per il tramite dei rispettivi componenti della RSU e comunicheranno alla Direzione aziendale 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 RSU, indicando il nominativo del beneficiario.

Il godimento dei permessi deve avvenire in modo da non pregiudicare il buon andamento dell'attività produttiva.

## 6. Durata e revoca della RSU

I componenti della rappresentanza sindacale unitaria restano in carica per tre anni, al termine dei quali decadono automaticamente. In caso di dimissioni di componente elettivo, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti appartenente alla medesima lista.

Al termine del contratto non a tempo indeterminato ed in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il mandato conferito scade automaticamente. La sostituzione del componente così decaduto avverrà con le medesime regole di cui sopra.

Il componente dimissionario o decaduto, che sia stato nominato su designazione delle associazioni sindacali stipulanti il presente contratto collettivo nazionale di lavoro, sarà sostituito mediante nuova designazione da parte delle stesse associazioni.

Le dimissioni e conseguenti sostituzioni dei componenti le rappresentanze sindacali unitarie non possono concernere un numero superiore al 50% degli stessi, pena la decadenza della rappresentanza sindacale unitaria con conseguente obbligo di procedere al suo rinnovo, secondo le modalità previste dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

La RSU decade dal mandato ricevuto qualora venga raccolto tra i lavoratori, aventi diritto al voto, un numero di firme a favore della revoca, superiore al 50% dei lavoratori stessi.

## 7. Modalità per indire le elezioni

Almeno tre mesi prima della scadenza del mandato della RSU le associazioni sindacali aventi diritto, congiuntamente o disgiuntamente, o la RSU uscente, provvederanno ad indire le elezioni mediante comunicazione da affiggere negli spazi di cui all'art. 25 della legge 20 maggio 1970, n° 300, da inviare altresì alla Direzione aziendale, che ne favorirà l'espletamento nell'ambito della normativa vigente.

## 8. Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto di votare tutti gli operai, gli intermedi, gli impiegati, i quadri e gli apprendisti, non in prova, in forza all'unità produttiva alla data delle elezioni.

Ferma restando l'eleggibilità degli operai, intermedi, impiegati e quadri, non in prova, in forza all'unità produttiva, candidati nelle liste, 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 sei mesi alla data delle elezioni.

## 9. Quorum per la validità delle elezioni

Le elezioni sono valide ove alle stesse abbia preso parte più della metà dei lavoratori aventi diritto al voto.

## 10. Presentazione delle liste

All'elezione della RSU possono concorrere liste elettorali presentate dalle:

- a) associazioni sindacali firmatarie del presente CCNL;
- b) associazioni sindacali formalmente costituite con un proprio statuto ed atto costitutivo a condizione che:

1) accettino espressamente e formalmente la presente regolamentazione nonché il presente CCNL;

2) la lista sia corredata da un numero di firme di lavoratori dipendenti dall'unità produttiva pari al 5% degli aventi diritto al voto.

## 11. Affissioni

Le liste dei candidati dovranno essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione nello spazio di cui al precedente punto 7., almeno otto giorni di calendario prima della data fissata per le elezioni.

#### 12. Modalità della votazione

Il luogo e il calendario di votazione saranno fissati, 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.

Luogo e calendario di votazione dovranno essere portati a conoscenza di tutti i lavoratori, mediante comunicazione nello spazio esistente presso le aziende per le affissioni delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, almeno 8 giorni di calendario prima del giorno fissato per le votazioni.

I lavoratori potranno compiere le operazioni di voto al di fuori dell'orario di lavoro o utilizzando le ore di assemblea di cui all'art. 20 della legge 20.5.1970, n. 300.

#### 13. Attribuzione dei seggi

Ai fini dell'elezione dei due terzi dei componenti della RSU, il numero dei seggi sarà ripartito, secondo il criterio proporzionale, in relazione ai voti conseguiti dalle singole liste concorrenti. Il rimanente terzo dei seggi sarà attribuito in base al criterio di composizione della RSU previsto al punto 2. Composizione della RSU.

#### 14. Comunicazione della nomina dei componenti della RSU.

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della RSU sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale ed all'API a cura delle organizzazioni sindacali di rispettiva appartenenza dei componenti, con l'indicazione di quale tra essi è il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

#### 15. Adempimenti della Direzione aziendale

La Direzione aziendale metterà a disposizione l'elenco dei dipendenti aventi diritto al voto nella singola unità produttiva e quanto necessario a consentire il corretto svolgimento di tutte le operazioni elettorali.

#### 16. Disposizioni varie

Quanto riconosciuto in tema di RSU con il presente CCNL, non è cumulabile con quanto potrà derivare da eventuali successive disposizioni di legge o contrattuali in materia.

### DICHIARAZIONE A VERBALE

Qualora la materia dovesse trovare regolamentazione di carattere generale, legislativa o interconfederale, la presente disciplina sarà coordinata con le nuove norme.

### CHIARIMENTO A VERBALE

Le disposizioni contenute nel presente articolo non si applicano nei confronti delle industrie boschive e forestali.

#### ARTICOLO 4 - Rappresentanza sindacale aziendale (solo per le industrie boschive e forestali)

I delegati sono, nell'unità produttiva (cantiere o stabilimento o sede o ufficio o reparto autonomo) cui sono addetti, i rappresentanti sindacali delle Organizzazioni dei lavoratori stipulanti il presente contratto.

Le Organizzazioni territoriali dei lavoratori aderenti alle Federazioni nazionali contraenti, provvederanno, con comunicazione scritta a firma dei Segretari territoriali delle Organizzazioni medesime, a segnalare alla Direzione Aziendale i nominativi dei predetti delegati e, tra questi, di quelli ai quali, nel numero indicato all'articolo 23 della legge 20 maggio 1970 n. 300, ed agli effetti della tutela prevista dalla legge medesima, è attribuita la qualifica di Dirigente della Rappresentanza Sindacale Aziendale, specificando quale tra essi è il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza eletto dai lavoratori secondo quanto previsto all'art. 9 della presente parte prima.

La comunicazione di cui al comma precedente deve essere indirizzata anche alle Organizzazioni Sindacali territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori aderenti alle Associazioni

Nazionali contraenti.

Per l'individuazione dell'unità produttiva agli effetti dell'applicazione della disciplina del presente articolo, si fa riferimento al numero dei dipendenti fissato dalla legge 20 maggio 1970 n. 300.

Il monte ore annuo dei permessi retribuiti a disposizione dei Dirigenti della R.S.A., viene aumentato, rispetto a quanto stabilito dalla lettera a) dell'articolo 23 della legge 20 maggio 1970, n. 300, di 30 minuti per ogni dipendente.

Nei delegati si identificano le Rappresentanze Sindacali Aziendali di cui alla citata legge.

## DICHIARAZIONE A VERBALE

Qualora la materia dovesse trovare regolamentazione di carattere generale, legislativa o interconfederale, la presente disciplina sarà coordinata con le nuove norme.

### ARTICOLO 5 - 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 Territoriali e Regionali di categoria 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 API territoriali 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'articolo 31 della legge 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 dell'articolo 18 della legge 8 aprile 1976 n. 278.

### ARTICOLO 6 - Versamento dei contributi sindacali

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

Le deleghe avranno validità permanente, 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 normale retribuzione saranno effettuate ogni mese.

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.

### ARTICOLO 7 - Fondo di solidarietà

Una volta definita per legge la normativa del Fondo di Solidarietà di cui all'articolo 12 dell'accordo del 23/01/1983, sottoscritto dal Governo, dalle Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro, le aziende si impegnano a provvedere mensilmente alla

riscossione delle quote di partecipazione volontaria dei lavoratori secondo le modalità indicate dalle OO.SS. dei lavoratori, e al loro versamento al Fondo presso Istituti di credito.

## ARTICOLO 8 - Affissioni

La RSU ha 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 materia 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.

## ARTICOLO 9 - Ambiente di lavoro - Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

### PREMESSA

Le Parti richiamano e recepiscono l'accordo interconfederale CONFAPI/CGIL/CISL/UIL del 27/10/1995 sui rappresentanti dei lavoratori sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Le parti stipulanti, nella consapevolezza che la salvaguardia della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro rappresentano elementi fondamentali per lo sviluppo delle attività lavorative e che è indispensabile rendere compatibile la salvaguardia dell'ambiente con lo sviluppo delle aziende, ritengono necessario il metodo della partecipazione e responsabilizzazione dei datori di lavoro, dei lavoratori e delle loro rappresentanze per l'attuazione di queste politiche.

La prevenzione e la tutela della salute in tutti i luoghi di lavoro sono obiettivi comuni delle parti e su di essi, quindi, va sviluppato un sistema di relazioni partecipativo a livello nazionale, territoriale ed aziendale. La collaborazione congiunta favorirà un atteggiamento positivo tra imprese e lavoratori e nel contempo creerà le condizioni di un rapporto costruttivo con le istituzioni pubbliche preposte all'applicazione del D. Lgs. 626/94.

A tale scopo le parti convengono di realizzare un sistema di relazioni sindacali articolato a livello nazionale, territoriale ed aziendale, come più avanti specificato.

### PARTE PRIMA AMBIENTE DI LAVORO

#### A) Livello nazionale

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

A tal fine impegnano il comitato paritetico nazionale di cui all'art. 1, punto 2. della parte prima, a considerare prioritario, all'interno dei campi di intervento previsti dal presente CCNL, quello relativo alla prevenzione e sicurezza dell'ambiente di lavoro; il comitato paritetico individuerà gli strumenti e la metodologia con cui operare, con particolare attenzione ad iniziative analoghe esistenti a livello confederale.

#### B) Livello territoriale

Agli organismi paritetici operanti a livello territoriale di cui all'accordo interconfederale del 27/10/1995, sono riservate competenze specifiche di informazione e formazione previste dall'art. 20 del D.Lgs. 626/94. Potranno, in particolare, essere studiati linee guida e moduli formativi, per la formazione dei RLS e dei lavoratori, adeguandoli alle peculiarità del settore anche in relazione a quanto potrà emergere dalle risultanze nazionali di cui alla precedente lettera A).

#### C) Livello aziendale

Fanno parte dei compiti dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza attività inerenti l'applicazione delle norme ambientali e della prevenzione degli infortuni e delle malattie

professionali nonché delle misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori secondo le attribuzioni e le competenze previste dall'art. 19 del D.Lgs. 626/94, come indicato dalle norme contrattuali di seguito riportate.

## PARTE SECONDA RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

E' recepito nel contratto collettivo nazionale di lavoro quanto previsto nell'accordo interconfederale CONFAPI/CGIL/CISL/UIL del 27/10/1995 sui rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nei luoghi di lavoro, con le seguenti modifiche.

La regolamentazione di seguito esposta costituisce, quindi, il suddetto recepimento e comprende, assorbe e sostituisce quanto previsto nel citato accordo interconfederale.

### A) RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

#### 1) Aziende o unità produttive fino a 15 dipendenti

E' eletto direttamente dai lavoratori al loro interno un rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 19.9.1994, n° 626, al rappresentante vengono concessi permessi retribuiti pari a 12 ore all'anno nelle aziende o unità produttive fino a 5 dipendenti e 30 ore all'anno nelle aziende o unità produttive da 6 a 15 dipendenti.

L'utilizzo dei permessi deve essere comunicato alla direzione dell'azienda con almeno 48 ore di anticipo, tenendo anche conto delle obiettive esigenze tecnico-produttivo-organizzative dell'azienda; sono fatti salvi i casi di forza maggiore.

Non vengono imputate a questo monte ore le ore utilizzate per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 19.9.1994, n° 626, lettere b), c), d), g), i), l).

#### 2) Aziende o unità produttive con più di 15 dipendenti

Il numero minimo dei rappresentanti è quello previsto dal comma 6 dell'art. 18 del D.Lgs. n° 626/1994 e cioè:

- a) un rappresentante nelle aziende ovvero unità produttive sino a 200 dipendenti;
- b) tre rappresentanti nelle aziende ovvero unità produttive da 201 a 1000 dipendenti;
- c) sei rappresentanti in tutte le altre aziende ovvero unità produttive.

L'individuazione del rappresentante per la sicurezza avviene con le modalità di seguito indicate:

- nelle aziende in cui siano state elette le rappresentanze sindacali unitarie il rappresentante verrà designato dalle stesse al proprio interno e proposto ai lavoratori in apposita assemblea da tenersi entro 15 giorni da tale designazione, per la ratifica; l'assemblea sarà valida purché voti la maggioranza degli aventi diritto presenti in azienda;

- nelle aziende in cui le rappresentanze sindacali unitarie non siano state ancora costituite, il rappresentante è eletto nell'ambito delle stesse in occasione della loro elezione e con le medesime modalità di elezione;

- nelle aziende in cui non esistano rappresentanze sindacali unitarie, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza viene eletto direttamente dai lavoratori al loro interno, di norma su iniziativa delle organizzazioni sindacali.

Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 19.9.1994, n° 626, ad ogni rappresentante per la sicurezza vengono concessi permessi retribuiti pari a 40 ore per anno.

L'utilizzo di tali permessi deve essere comunicato alla direzione aziendale con almeno 48 ore di preavviso, tenendo anche conto delle obiettive esigenze tecnico-produttivo-organizzative dell'azienda; sono fatti salvi i casi di forza maggiore.

Non vengono imputati a tali permessi le ore autorizzate per l'espletamento degli adempimenti previsti dall'art. 19 del D.Lgs. 19.9.1994, n° 626, lettere b), c), d), g), i), l).

Dichiarazione delle parti

Gli effetti di quanto qui pattuito trovano applicazione anche per i rappresentanti già eletti alla data di stipula del presente CCNL.

## B) ELEZIONI NELLE AZIENDE O UNITÀ PRODUTTIVE FINO A 15 DIPENDENTI E NELLE AZIENDE IN CUI NON SIANO STATE ELETTE RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE

### 1) Elettorato attivo e passivo

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori dipendenti a libro matricola che prestino la loro attività nelle sedi aziendali.

Possono essere eletti tutti i lavoratori in servizio e non in prova alla data delle elezioni ad eccezione dei lavoratori a tempo determinato, degli apprendisti e dei lavoratori a domicilio.

### 2) Modalità elettorali

L'elezione si svolgerà a suffragio universale diretto, a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti.

Le elezioni si svolgeranno in orario di lavoro con tempo predeterminato con la direzione aziendale.

Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice dei lavoratori dipendenti a libro matricola che prestano la loro attività nelle sedi aziendali, conteggiandosi pro-quota i lavoratori a tempo parziale.

Prima dell'elezione i lavoratori nomineranno al loro interno il segretario del seggio elettorale, che dopo lo spoglio delle schede provvederà a redigere il verbale della elezione.

Copia del verbale sarà immediatamente consegnata alla direzione aziendale ed inviata all'organismo paritetico provinciale.

## C) ELEZIONE NELLE AZIENDE O UNITÀ PRODUTTIVE IN CUI SI PROCEDA ALL'ELEZIONE DELLE RSU

Nelle Aziende o unità produttive in cui si proceda all'elezione delle RSU, trovano applicazione le norme previste per l'elezione delle RSU.

## D) DURATA ED ESPLETAMENTO DELL'INCARICO

### 1) Durata dell'incarico

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza resta in carica per 3 anni, ovvero sino alla durata in carica della rappresentanza sindacale unitaria e comunque non oltre la elezione della rappresentanza sindacale unitaria stessa; il rappresentante è rieleggibile.

Nel caso di dimissioni, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni. In tal caso al rappresentante spettano le ore di permesso per l'esercizio della sua funzione per la quota relativa al periodo di durata nelle funzioni.

Al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono comunque applicabili in conformità al punto 4 dell'art. 19 del D.Lgs. n° 626/94 le tutele previste dalla legge n° 300/70.

Su iniziativa dei lavoratori, il rappresentante per la sicurezza può essere revocato con una maggioranza del 50% + 1 degli aventi diritto al voto, risultante da atto scritto da consegnare alla direzione aziendale.

### 2) Strumenti e modalità per l'espletamento dell'incarico

In applicazione dell'art. 19, comma 1, lettere e) ed f) del D.Lgs. 19.9.1994, n° 626, al rappresentante verranno fornite, anche su sua richiesta, le informazioni e la documentazione aziendale ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.

Il rappresentante può consultare il rapporto di valutazione dei rischi di cui all'art. 4 comma 2 custodito presso l'azienda o lo stabilimento ai sensi dell'art. 4 comma 3.

Di tali dati e dei processi produttivi di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il rappresentante è tenuto a farne un uso strettamente connesso al proprio incarico, nel rispetto del segreto industriale.

Il datore di lavoro consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi per i

quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

La consultazione preventiva di cui all'art. 19, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 19.9.1994, n° 626 verrà effettuata dall'azienda in modo da consentire al rappresentante di fornire il proprio contributo anche attraverso la consulenza di esperti, qualora questa sia comunemente valutata necessaria dalla direzione aziendale e dal rappresentante.

Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza, a conferma dell'avvenuta consultazione, appone la propria firma sul verbale della stessa.

In particolare, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza:

- 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 di cui all'art. 22, comma 5°, della legge n. 626 del 19/9/1994.

Le parti si danno atto che il Rls, 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.

#### 5) Riunioni periodiche

Le riunioni periodiche, di cui all'art. 11 del D.Lgs. 19.9.1994, n° 626, saranno convocate con un anticipo di almeno 5 giorni lavorativi, su ordine del giorno scritto predisposto dall'azienda.

Il rappresentante potrà richiederne un'integrazione purché riferita agli argomenti previsti dallo stesso art. 11.

Nelle aziende ovvero unità produttive che occupano più di 15 dipendenti la riunione ha altresì luogo in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori; nelle aziende ovvero unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti, nelle stesse ipotesi del presente comma, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza può richiedere la convocazione di una apposita riunione.

Della riunione viene redatto apposito verbale che verrà sottoscritto dal rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e dal rappresentante della direzione aziendale.

#### E) FORMAZIONE

Il rappresentante riceve, con oneri a carico del datore di lavoro, la formazione prevista dall'art. 22, comma 4 del D.Lgs. 19.9.1994, n° 626, sempreché non l'abbia già ricevuta.

La formazione sarà svolta con un programma di 32 ore, con l'utilizzo di permessi

retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli previsti alla lettera A) della parte seconda, punto 1), comma 2 e punto 2), comma 3 e riguarderà:

- conoscenze generali sugli obblighi e diritti previsti dalla normativa;
- conoscenze fondamentali sui rischi e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- metodologie sulla valutazione del rischio;
- metodologie minime di comunicazione.

#### ARTICOLO 10 - Patronati

Fermo restando quanto previsto dall'articolo 12 della legge 20 maggio 1970 n. 300 secondo il quale gli istituti di patronato hanno diritto di svolgere su un piano di parità la loro attività all'interno delle aziende, relativamente agli istituti di patronato di emanazione delle Organizzazioni Sindacali congiuntamente firmatarie del presente contratto, si conviene quanto segue.

Gli istituti di patronato potranno svolgere i compiti previsti dall'articolo 1 del D.L.C.P.S. 29 luglio 1947 n. 804, mediante propri rappresentanti, i nominativi dei quali dovranno essere preventivamente comunicati alle aziende, dalle direzioni territoriali dei patronati interessati, le quali comunicheranno pure le eventuali variazioni. Detti rappresentanti dovranno essere muniti di appositi documenti di riconoscimento rilasciati dalle direzioni territoriali dei patronati. I rappresentanti dei patronati concorderanno con le singole aziende le modalità per lo svolgimento della loro attività la quale dovrà comunque svolgersi senza pregiudizio della normale attività aziendale e pertanto al di fuori dell'orario di lavoro.

Qualora, per ragioni di particolare comprovata urgenza, dei rappresentanti dei patronati dovessero conferire con un lavoratore, per l'espletamento del mandato da questi a loro conferito, durante l'orario di lavoro, ne daranno tempestivamente comunicazione alla Direzione aziendale che provvederà a rilasciare al lavoratore stesso il permesso di allontanarsi dal posto di lavoro per il tempo necessario. Ciò sempre che non ostino motivi di carattere tecnico ed organizzativo.

I rappresentanti dei patronati potranno usufruire di appositi albi messi a loro disposizione dalle aziende per informazioni di carattere generale attinenti alle proprie funzioni istituzionali.

I patronati esonereranno le aziende da ogni e qualsiasi responsabilità comunque connessa con la eventuale utilizzazione di locali aziendali e comunque conseguenti allo svolgimento delle attività di cui al presente articolo.

#### ARTICOLO 11 - Commissione nazionale e paritetica per le "pari opportunità"

Entro sei mesi dalla stipula del presente CCNL sarà istituita una Commissione nazionale per le "pari opportunità" composta pariteticamente da 6 rappresentanti, di cui 3 di parte datoriale e 3 di parte sindacale, con il compito di svolgere attività di studio e di ricerca e di individuare gli ostacoli che alle stesse condizioni non consentono una effettiva parità di opportunità per le lavoratrici nel lavoro (accesso al lavoro, formazione, professionalità), nonché le misure atte a superarli.

La Commissione ha i seguenti compiti:

a) analizza l'andamento dell'occupazione femminile nel settore legno-arredamento utilizzando i dati forniti degli strumenti comuni, disaggregati per sesso e inquadramento professionale;

b) studia la legislazione vigente in materia e le iniziative in tema di "azioni positive" poste in essere in Italia e all'estero in applicazione della Raccomandazione CEE 13 dicembre 1984 n. 635, dei Programmi di azione della Unione Europea e delle disposizioni di legge emanate in materia di pari opportunità.

La Commissione si riunisce di norma semestralmente, presieduta, a turno, da un

componente delle organizzazioni datoriali e delle organizzazioni sindacali ed annualmente riferirà sull'attività svolta alle parti stipulanti.

Tre mesi prima della scadenza del presente contratto, la Commissione concluderà i lavori presentando un Rapporto conclusivo corredato dai materiali raccolti ed elaborati.

In questa sede verranno presentate tanto le proposte normative sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto le valutazioni differenziate di ciascuno dei componenti la Commissione stessa.

## ARTICOLO 12 - Procedura di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro

A) Il CCNL ha durata quadriennale per la parte di carattere normativo e biennale per la parte retributiva.

Il CCNL recepisce quanto contenuto al punto 2 del punto 2. Assetti Contrattuali del Protocollo 23.7.1993 e dal Patto per lo sviluppo e l'occupazione 23.12.1998 per quanto riguarda la dinamica degli effetti economici.

B) Le proposte per il rinnovo del CCNL devono essere presentate, dalla parte che ha dato disdetta, in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative e comunque almeno tre mesi prima della scadenza del contratto.

C) Nei tre mesi di cui sopra e per il mese successivo alla scadenza del CCNL le parti si impegnano a non intraprendere iniziative unilaterali nè procederanno ad azioni dirette.

Tale impegno obbligherà comunque le parti per un periodo complessivo di almeno quattro mesi dalla data di presentazione delle proposte per il rinnovo contrattuale.

D) La violazione dell'impegno di cui alla precedente lettera C) comporterà, a carico della parte inadempiente, l'anticipazione o lo slittamento di tre mesi del termine a partire dal quale decorre la "indennità di vacanza contrattuale" di cui alla seguente lettera E).

E) Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza del CCNL, ove non sia intervenuto accordo, ai lavoratori dipendenti sarà corrisposto, a partire dal mese successivo, un elemento provvisorio della retribuzione.

Tale elemento provvisorio avrà invece decorrenza dal quarto mese dalla presentazione delle proposte di modifica qualora le stesse siano presentate oltre la data di scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro.

L'importo di tale elemento provvisorio, denominato indennità di vacanza contrattuale, sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi retributivi contrattuali tabellari vigenti più l'indennità di contingenza.

Trascorsi sei mesi di vacanza contrattuale, l'importo di cui sopra sarà pari al 50% del tasso di inflazione programmata.

Dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo del contratto l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata.

F) Il CCNL stabilisce anche la tempistica dei rinnovi della contrattazione di secondo livello di cui alla PREMessa, punti C), D) ed E), secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali, le materie e le voci nelle quali essa si articola.

G) Il contratto collettivo nazionale di lavoro del 25/1/1995 e l'accordo per il rinnovo della parte economica del 17/4/1997 applicati alle Aziende aderenti ad UNITAL sono recepiti nel presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

## ARTICOLO 13 - Procedura per il rinnovo degli accordi di secondo livello

Le parti si danno atto che la contrattazione di secondo livello non potrà avere per oggetto materie ed istituti già definiti nel CCNL.

Gli accordi di secondo livello in base a quanto previsto dal Protocollo del 23 luglio 1993 e dal Patto per lo sviluppo e l'occupazione 23.12.1998, 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 CCNL.

Le richieste di rinnovo dell'accordo di secondo livello dovranno essere presentate in tempo utile al fine di consentire l'apertura delle trattative, almeno due mesi prima della scadenza dell'accordo.

Per due mesi dalla 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.

## PARTE SECONDA

### REGOLAMENTAZIONE COMUNE AD OPERAI, INTERMEDI, IMPIEGATI, QUADRI

#### ARTICOLO 1 - Assunzione

L'assunzione dei dipendenti verrà effettuata in conformità delle disposizioni di legge vigenti in materia di collocamento.

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

- 1) la data di assunzione;
- 2) la categoria di assegnazione a norma dell'art. 5, della presente "Parte seconda";
- 3) il trattamento economico;
- 4) la specifica regolamentazione del presente contratto che gli viene applicato;
- 5) la durata del periodo di prova.

Verrà, inoltre, consegnata una dichiarazione sottoscritta contenente i dati della registrazione effettuata nel libro matricola in uso in adempimento a quanto previsto dall'art. 9 bis della legge n. 608/1996 e verrà adempiuto a quant'altro previsto dal D.lgs. n. 152/1997, nei tempi e secondo le modalità previste dalle norme suddette.

Per quanto attiene all'assunzione a tempo determinato, si fa riferimento alla normativa vigente.

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

- carta di identità o documento equivalente;
- libretto di lavoro o documento equivalente;
- libretto di pensione, in quanto ne sia in possesso;
- certificato di attribuzione del numero del codice fiscale;
- altri documenti richiesti da particolari disposizioni.

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

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

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Aziende considereranno con maggiore attenzione, nell'ambito delle proprie possibilità tecnico-organizzative, il problema dell'inserimento, nelle proprie strutture, dei portatori di handicap, in funzione della capacità lavorativa degli stessi.

#### ARTICOLO 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.

### ARTICOLO 3 - Donne e minori

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

### ARTICOLO 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 alle vigenti disposizioni della legge 20 maggio 1970, n. 300.

### ARTICOLO 5 - Classificazione

I lavoratori sono inquadrati in una scala classificatoria composta da sei categorie e sei livelli retributivi.

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.

Le mansioni il cui contenuto professionale non sia rappresentato dai profili esistenti o aventi contenuto professionale superiore a quello del relativo profilo, verranno inquadrate 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 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 il trattamento di fine rapporto, gli adempimenti assicurativi e fiscali, i trattamenti per sospensione e riduzione di lavoro, ecc...) che sono previsti per i quadri, gli impiegati, gli intermedi 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.

Ai fini suddetti il collegamento tra l'inquadramento ed il trattamento normativo è il seguente:

- Categoria AS
- Categoria A
- Categoria B
- Categoria C
- Categoria D
- Categoria E

### CATEGORIA AS (QUADRI)

#### Declaratoria

Si definiscono quadri i lavoratori in possesso di un'elevata capacità e preparazione professionale, che svolgono funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa e che, quindi, oltre a possedere le caratteristiche previste per la categoria A svolgono quanto segue:

- operando nei soli limiti delle strategie generali dell'impresa coordinano, organizzano e sviluppano uno o più settori di cui sono responsabili e perseguono gli obiettivi aziendali loro

affidati intervenendo con una discrezionalità contenuta nei soli limiti delle sopra indicate strategie generali;

- operando nei soli limiti delle strategie generali dell'impresa, sono responsabili di attività di ricerca con alto contenuto tecnologico riguardanti le innovazioni strutturali delle tipologia del prodotto o sono responsabili dello studio e della progettazione di nuovi stili che innovino o modifichino in misura determinante le caratteristiche del prodotto.

#### CATEGORIA A (ex prima categoria impiegati)

##### 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.

#### CATEGORIA B (ex seconda categoria impiegati - ex prima categoria intermedi - ex prima categoria operai)

##### 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 ed 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;

- i lavoratori che, possedendo una piena ed elevata padronanza delle tecniche di lavorazione e dei materiali inerenti alla propria specializzazione, sono in grado di iniziare, condurre e portare a termine tutte le fasi del ciclo di produzione avendo acquisito, mediante una completa e specifica esperienza di lavoro teorica e manuale, una preparazione professionale che permette loro lo svolgimento di compiti richiedenti facoltà di iniziativa e capacità di interpretare il disegno operando su di esso i rilievi, gli opportuni adattamenti e le necessarie modifiche per una perfetta esecuzione delle mansioni loro affidate.

##### 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.

- Agenti forestali, capi e sottocapi di reparto con responsabilità tecniche, ecc... .

- Lavoratori che, possedendo una piena ed elevata padronanza delle tecniche di lavorazione e di tutti i materiali inerenti alla propria specializzazione, preparano e mettono a punto qualsiasi macchina, interpretano abitualmente il disegno all'occorrenza modificandolo, eseguendo con specifica preparazione qualsiasi lavoro su materiali diversi non tracciati e che sono in grado di affilare, saldare ferri, lame e coltelli.

- Lavoratori che, possedendo una completa ed elevata conoscenza di ogni mezzo di lavoro e di tutti i materiali inerenti alla loro specializzazione, sanno impostare e costruire senza alcuna guida mobili, serramenti, infissi, botti ed interpretano abitualmente il disegno all'occorrenza modificandolo.

- Lavoratori che, possedendo una completa ed elevata conoscenza dei materiali, collaudano e ripartiscono, senza l'ausilio di macchinari, in funzione delle loro caratteristiche tronchi, compensati, pannelli truciolari, fibrolegnosi, tranciati.

- Lavoratori che, conoscendo proprietà e caratteristiche specifiche dei vari tipi di essenze, scelgono il legname per l'uso più conveniente, essendo anche in grado di preparare lame, seghe, ecc... .

- Lavoratori che, possedendo una completa ed elevata conoscenza dei materiali, eseguono la costruzione di tutte le parti in legno di una barca, battello o natante in genere.

- Lavoratori che conducono generatori a vapore per i quali è richiesta la patente di primo grado.

- Segantini provetti di abbozzi di pipe.
- Teleferista che abbia la completa conoscenza dell'impianto di teleferiche e sia in grado di assicurare il buon funzionamento dell'impianto stesso ed il trasporto dei materiali.
- 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 ed alla tipologia degli organi di manovra e loro pratico impiego, 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 per i quali emettono la delibera funzionale.
- 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 di elaborazione per l'ottimizzazione del ciclo operativo, adottando gli interventi correttivi richiesti dai parametri tecnologici.
- Lavoratori che, sulla base di capitolati e con una perfetta conoscenza dei materiali, individuano la qualità del sughero in pianta, conducono e coordinano l'estrazione, selezionano il materiale estratto ai fini dell'ottimale trasformazione successiva.

CATEGORIA C (ex terza categoria impiegati - ex seconda categoria intermedi - ex prima categoria operai)

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 guidano, controllano e coordinano, con limitata autonomia, nell'ambito delle loro funzioni, un gruppo di lavoratori;
- 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 ad uffici amministrativi, commerciali o tecnici che nel rispetto delle procedure prestabilite compiono operazioni ricorrenti.
- Lavoratori preposti a gruppi operativi che, partecipando direttamente alle singole fasi lavorative, impartiscono le necessarie istruzioni nell'ambito delle disposizioni ricevute.
- 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 provvedono all'attrezzatura di qualsiasi macchina affidata ad altro personale, alla sostituzione dei pezzi, alla messa a punto delle macchine stesse approntando gli attrezzi relativi ed effettuando le relative registrazioni.
- 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 drappoggio ed eseguono qualsiasi lavoro di imbottitura.
- Lavoratori che, sulla base di indicazioni di manuali o schemi, procedono alla individuazione dei guasti eseguendo interventi di elevata precisione e complessità per aggiustaggio, riparazione e manutenzione di macchine e/o impianti, curandone la messa a punto, oppure che, basandosi su manuali, disegni o schemi provvedono alla completa installazione ed alla messa in servizio di macchine o impianti elettrici.

- 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 sulla base del disegno tracciano e preparano il lavoro per gli altri lavoratori.

- Lavoratori che, avendo una perfetta conoscenza della qualità della materia prima, eseguono con perizia la classifica e la quadrettatura dei vari tipi di turaccioli.

- Lavoratori che, senza guida altrui, pongono in opera completa infissi, avvolgibili o parquet, eseguendo ove occorre, i necessari adattamenti.

- Lavoratori che conducono generatori a vapore per i quali è richiesta la patente di secondo grado.

- 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 normale manutenzione degli autocarri stessi.

- Lavoratori che operano normalmente a più di due macchine automatiche provvedendo alla loro messa a punto ed alla scelta ed all'applicazione dei relativi attrezzi.

- Lavoratori addetti alla scelta ed alla selezione, a seconda della qualità, del sughero da pianale.

- i lavoratori che, con adeguata conoscenza della materia prima, eseguono il taglio e la selezione del sughero in plancia, sia grezzo che bollito, ai fini dell'ottimale lavorazione successiva.

#### CATEGORIA D (ex quarta categoria impiegati - ex seconda categoria operai).

##### 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, ove 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-ponte o gru semoventi.

- Lavoratori che eseguono interventi non complessi di aggiustaggio, riparazione manutenzione di macchine e/o impianti.

- Scortecciatore ad ascia.

- Cavatore di ciocco per pipe.

- Lavoratori che per l'espletamento di compiti di fattorinaggio e trasporto di piccoli carichi conducono automezzi per i quali non sia prevista la patente di guida di tipo C.

- Lavoratori che conducono e preparano la macchina con attrezzi già pronti: fustellatore, tirabandista, addetto alle sfogliatrici, 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.

#### CATEGORIA E (ex terza categoria operai)

##### Declaratorie

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 d'arredamento o parti di essi con pezzi finiti che non richiedono aggiustamenti o adattamenti.
- Frenatore di teleferiche.
- 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 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 categoria E.

Qualora entri in vigore una nuova normativa di legge o contrattuale che disciplini la materia della retribuzione dei lavoratori privi di qualificazione in fase di primo inserimento in azienda, le Parti si incontreranno per una verifica finalizzata alla stipulazione di un eventuale accordo di armonizzazione della presente normativa.

#### 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 31 marzo 2000 sarà insediata una Commissione tecnica paritetica, composta da 3 rappresentanti designati da UNITAL 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 conseguire 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.

La 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.

#### ARTICOLO 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.

## ARTICOLO 7 - Orario di lavoro

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

Ai sensi dell'art. 13 della legge 24 giugno 1997, n. 196, fermo restando che nulla viene innovato rispetto alle disposizioni legislative relative all'orario di lavoro, la durata dell'orario di lavoro viene stabilita in 40 ore settimanali medie, da calcolarsi in un periodo di un anno secondo quanto previsto alla lettera "A) - Orario normale di lavoro in regime di flessibilità" del presente articolo, salvi gli accordi aziendali in materia.

Si intende lavoro straordinario quello effettuato oltre le 40 ore settimanali medie.

Pertanto, non è lavoro straordinario quello effettuato oltre le 40 ore settimanali, qualora si tratti di compensazione per l'impiego flessibile dell'orario di lavoro di cui alla sopra citata lettera A).

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

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

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

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

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

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

### A) - Orario normale di lavoro in regime di flessibilità

Nel periodo di un anno, in ottemperanza alle esigenze produttive e di organizzazione aziendale, l'orario di lavoro potrà essere per azienda, per reparti, uffici, gruppi e/o singoli addetti, elevato a 45 ore settimanali, rispetto alle quali si attuerà una compensazione, preventiva o successiva, delle ore lavorate oltre le 40 ore settimanali e ciò in periodi dell'anno determinati in base alle esigenze produttive e di organizzazione aziendale, per i quali l'orario non potrà essere inferiore alle 35 ore settimanali.

Resta inteso che il limite massimo di lavoro prestato in regime di flessibilità oltre le 40 ore settimanali non potrà superare le 90 ore nel periodo di un anno.

La Direzione aziendale informerà le R.S.U. e le maestranze interessate comunicando le motivazioni che comportano la variazione di orario e le relative modalità di attuazione.

La Direzione aziendale è tenuta pertanto, almeno due settimane prima dell'inizio del periodo di flessibilità, a promuovere un apposito incontro preventivo con le R.S.U., onde esplicitare le modalità applicative.

Il singolo lavoratore è tenuto all'effettuazione dell'orario flessibile.

Non si darà luogo ad orario flessibile al di sopra delle 40 ore settimanali in concomitanza dell'attivazione di procedure di licenziamento per riduzione del personale.

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 i limiti settimanali ed annuali sopra previsti, nei limiti della legislazione vigente.

Entro il 31/12/2001 le parti esamineranno a livello nazionale gli accordi raggiunti ai sensi del precedente comma, al fine di valutare eventuali modifiche alla normativa contrattuale

sulla flessibilità dell'orario di lavoro.

Ogni singolo lavoratore maturerà un ulteriore gruppo di 4 ore di permesso retribuito a titolo di riduzione dell'orario di lavoro non proporzionabile qualora, nell'arco del periodo di un anno, effettui prestazioni lavorative in regime di flessibilità per almeno 30 ore complessive oltre le 40 settimanali.

Alla fine del suddetto periodo, l'azienda verificherà l'attuazione del limite minimo di flessibilità così come stabilito; conseguentemente il suddetto beneficio verrà fruito successivamente secondo le modalità di cui alla seguente lettera B).

Sono assorbiti dalle ore di riduzione dell'orario di lavoro previste nel presente punto A), fino a concorrenza, eventuali trattamenti in materia di orario di lavoro stabiliti a livello aziendale o territoriale che prevedano per l'orario di lavoro qualsiasi riduzione o sospensione retribuita.

L'effettuazione di regimi di orario flessibile non comporterà variazioni al trattamento retributivo mensilizzato.

#### B) - Riduzione dell'orario di lavoro

Fino al 31 dicembre 1989 i lavoratori fruiranno di 44 ore complessive annue di riduzione dell'orario di lavoro in ragione d'anno.

A decorrere dall'1/1/1990 i lavoratori fruiranno di ulteriori 12 ore di riduzione annua dell'orario di lavoro in ragione d'anno.

A decorrere dall' 1/1/1994 i lavoratori fruiranno di ulteriori 8 ore di riduzione annua dell'orario di lavoro in ragione d'anno.

A fronte delle ore annue di riduzione dell'orario di cui ai commi precedenti, a far data dall'1 gennaio 1990 il compenso pari ad 1/26 della retribuzione lorda mensile prevista dal presente contratto per la festività del 4 Novembre, anziché essere corrisposto nel periodo di paga di novembre, sarà corrisposto e quindi assorbito e ricompreso nella retribuzione relativa alla fruizione delle predette ore di riduzione dell'orario di lavoro.

Per i lavoratori delle aziende che per accordi aziendali o territoriali abbiano trasformato la retribuzione contrattualmente prevista per la festività del 2 Giugno, Festa della Repubblica, in ulteriori ore di riduzione dell'orario di lavoro o di permessi retribuiti comunque denominati, la riduzione di orario di cui ai commi precedenti ricomprende ed assorbe le suddette ore di riduzione dell'orario di lavoro o di permessi retribuiti comunque denominati.

Quanto sopra previsto nel presente punto B) per la festività del 4 Novembre non troverà, pertanto, applicazione per i lavoratori citati al comma precedente.

Quanto previsto nei commi precedenti comprende, assorbe, e sostituisce quanto previsto dal primo comma del punto B) dell'art. 7 Regolamentazione Comune ad Operai, Intermedi, Impiegati del C.C.N.L. del 12.05.1983.

Per i lavoratori che prestano la loro opera in tre turni avvicendati, in aggiunta alla riduzione annua dell'orario di lavoro sopra prevista, saranno riconosciute le seguenti ore su base annua:

- 4 ore dall'1/1/2001;
- 4 ore dall'1/1/2002.

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

I singoli lavoratori matureranno le suddette ore di riduzione dell'orario di lavoro in ragione di un dodicesimo per ogni mese di servizio effettivamente prestato o frazione di mese superiore a 15 giorni.

Ai sensi dell'Accordo Interconfederale 22.01.1983, punto II, la riduzione d'orario, anche in cumulo con le ore relative alle festività abolite, verrà utilizzata prioritariamente a fronte della sospensione o riduzione dell'attività lavorativa dovuta a cause di forza maggiore od a contrazioni temporanee di mercato.

Sono assorbiti dalle ore di riduzione dell'orario di lavoro previste nel presente punto B), fino a concorrenza, eventuali trattamenti in materia di orario di lavoro stabiliti a livello aziendale o territoriale che prevedano per l'orario di lavoro qualsiasi riduzione o sospensione retribuita.

Fa eccezione a quanto disposto dal comma precedente quanto collegato espressamente a lavorazioni particolarmente nocive e quanto previsto per i lavoratori turnisti, esclusi i lavoratori turnisti con orario di lavoro settimanale medio pari od inferiore a 36 ore di lavoro.

Le riduzioni di orario sopra previste saranno assorbite fino a concorrenza, in caso di provvedimenti legislativi nazionali e/o accordi nazionali ed interconfederali tra le parti.

Si conviene che la presente materia non potrà essere nuovamente negoziata o subire variazioni per iniziativa di nessuna delle parti a livello regionale, provinciale, locale o aziendale.

Qualsiasi iniziativa a livello regionale, provinciale, locale o aziendale tesa ad ostacolare, impedire o modificare quanto stabilito in termini di flessibilità nella presente normativa sull'orario di lavoro, farà automaticamente decadere quanto indicato al punto B) "Riduzione orario di lavoro" fermo restando solo quanto previsto dalla formulazione dell'art. 7 della parte seconda del C.C.N.L. 12.09.1979 al paragrafo "Riduzione dell'orario di lavoro".

Ferma restando la durata dell'orario normale di lavoro di 40 ore settimanali medie, a decorrere dall'1/2/2000 i regimi di fruizione delle ore di riduzione annua dell'orario di lavoro sono stabiliti, anche in modo non uniforme, tra quelli di seguito previsti; tale scelta sarà preceduta da un esame comune con le rappresentanze sindacali unitarie:

- fruizione giornaliera pari a 10 minuti, che potrà essere elevata a 15, da collocarsi, di norma, all'inizio o alla fine dell'orario di lavoro;
- fruizione settimanale pari a 60 minuti, collocata, di norma, al termine della settimana;
- fruizione in gruppi di ore collettive;
- altre forme di fruizione collettiva previste da accordi aziendali.

Le modalità di cui ai due primi alinea del comma precedente potranno essere applicate anche ai turnisti non a ciclo continuo, ma non potranno essere applicate ai turnisti a ciclo continuo che fruiranno delle ore di riduzione dell'orario di lavoro in forma collettiva od individuale per gruppi di ore o per singole ore.

Le ore che residueranno dalle suddette modalità di fruizione potranno essere fruite in forma collettiva od individuale, secondo tempi e modalità compatibili con le esigenze tecniche, di organizzazione e di produzione dell'azienda e per gruppi di quattro od otto ore, salvo casi eccezionali.

Le ore di riduzione di orario non fruite 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 dell'anno di maturazione, l'azienda e la RSU potranno procedere a verificare la fruizione di tale riduzione.

Nel corso della predetta verifica, 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 all'anno di maturazione, in quanto a tale data cessa il diritto all'effettiva fruizione, salvo diversi accordi tra Direzione aziendale e RSU o, in assenza di quest'ultima, tra Direzione aziendale e singoli lavoratori.

Tali accordi non potranno prevedere il differimento oltre il 31 dicembre dell'anno successivo a quello di maturazione.

Qualora, per esigenze tecniche, produttive ed organizzative, i lavoratori prestino attività nel momento previsto per la fruizione delle ore di riduzione dell'orario di lavoro, queste verranno fruite in altro momento, ferma restando la scadenza del 31 marzo dell'anno successivo alle condizioni sopra previste.

### C) Festività abolite

In sostituzione delle 4 festività infrasettimanali abolite dalla legge 54/1977 (S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, S.S. Pietro e Paolo) spettano a tutti i lavoratori, a decorrere dall'1.1.1986, 4 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 le due festività la cui celebrazione è spostata dalla legge 54/77 alla domenica successiva (2 Giugno e 4 Novembre) il lavoratore beneficerà del trattamento previsto per le festività che coincidono con la domenica, nella forma prevista dal punto B) dell'art.7 "Regolamentazione Comune ad Operai, Intermedi, Impiegati, Quadri."

#### ARTICOLO 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 prestato 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 degli 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 delle discontinuità. In caso di controversia sull'applicazione del presente articolo, in relazione alle situazioni aziendali, si fa rinvio al disposto dell'art. 37 (reclami e controversie) della presente parte seconda del CCNL.

#### ARTICOLO 9 - Festività 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 del 1° maggio;
- c) Capodanno (1 gennaio), Epifania (6 gennaio) Assunzione (15 agosto), Ognissanti (1 novembre), Immacolata Concezione (8 dicembre), Natale (25 dicembre), giorno successivo a Natale (26 dicembre), Lunedì di Pasqua (mobile);
- d) la ricorrenza del Santo Patrono della località dove ha sede lo stabilimento (o un 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 ai punti b), c), d), del primo comma cada di domenica, ai lavoratori è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione mensile, l'importo di una quota giornaliera pari a 1/26 della normale retribuzione mensile. Tale trattamento è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle dette festività, anche a coloro che,

nei casi consentiti dalla legge, lavorino di domenica, godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza delle festività col giorno di riposo compensativo.

#### ARTICOLO 10 - Riposo settimanale

Il riposo settimanale coincide normalmente con la domenica, salvo 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 di 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.

#### ARTICOLO 11 - Lavoro a turni

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

Nei casi di ciclo continuo le Parti si incontreranno a livello aziendale per verificare la ripartizione dell'orario di lavoro.

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 le donne ed i minori che lavorano in squadre avvicendate, oppure con orari di lavoro di 8 ore consecutive, valgono le normative di legge vigenti, in quanto pertinenti.

L'orario effettivo di lavoro dei prestatori di cui ai due commi 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, a decorrere dall'1/4/1991, un compenso sostitutivo pari al 7% del valore orario dei minimi tabellari contrattuali, moltiplicato per l'orario di lavoro giornaliero.

La durata del riposo intermedio viene ridotta a mezz'ora anche per i fanciulli e adolescenti agli effetti del 2° comma dell'art. 20 della legge 17 ottobre 1967, n. 977.

#### ARTICOLO 12 - Lavoro straordinario, notturno e festivo

Il lavoro straordinario decorre dai limiti di cui all'art. 7 (orario di lavoro).

Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale.

L'azienda potrà fare ricorso al lavoro straordinario nei casi urgenti, indifferibili od occasionali ed in quelli previsti come deroga ed eccezione dalla legge e relativo regolamento.

Inoltre l'azienda potrà ricorrere al lavoro straordinario che il lavoratore è tenuto ad effettuare nei seguenti casi:

- necessità connesse alla manutenzione ed al mantenimento e/o ripristino della funzionalità degli impianti;
- esigenze particolari connesse a vincolanti termini di consegna e/o presentazioni commerciali del prodotto;
- adempimenti amministrativi e di legge legati ad inderogabili scadenze;
- situazioni connesse a ritardi nella consegna delle materie prime;
- realizzazione del campionario;
- improvvise e non programmate richieste da parte dei clienti che creino difficoltà alla filiera produttiva del committente o anticipazioni di consegna rispetto ai termini

- ordinari e/o alle quantità precedentemente fissate;
- lavoratori in trasferta in Italia ed all'estero.

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

Al di fuori di quanto previsto dal 3° e dal 4° comma del presente articolo, il ricorso al lavoro straordinario sarà concordato preventivamente tra la Direzione aziendale e la RSU.

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

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

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

Per il lavoro straordinario notturno e festivo sono corrisposte le maggiorazioni percentuali, di seguito indicate, da calcolarsi sulla retribuzione base (minimo tabellare più contingenza più eventuale III elemento).

Per i cottimisti le predette percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo saranno calcolate sul minimo tabellare maggiorato della percentuale contrattuale di cottimo di cui all'art. 6 della parte terza (regolamentazione per gli operai), sulla contingenza e sull'eventuale III elemento.

Impiegati	Operai		Intermedi	
	%	%	%	%
1. Lavoro straordinario diurno	28	28	28	28
2. lavoro festivo	40	40	50	50
3. lavoro festivo effettuato in turni avvicendati	40	40	40	40
4. lavoro notturno (dalle ore 22 alle ore 6) non compreso in turni avvicendati	30	30	30	30
5. lavoro notturno (dalle ore 22 alle ore 6) effettuato in turni avvicendati	30	30	30	30
6. lavoro straordinario festivo	50	50	60	60
7. lavoro straordinario notturno	50	50	50	50
8. lavoro straordinario festivo notturno	60	70	70	70

Sono assorbiti fino a concorrenza eventuali trattamenti previsti a livello aziendale o territoriale.

Le maggiorazioni sopra previste si intendono onnicomprensive di ogni incidenza su qualsiasi istituto contrattuali e di legge.

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.

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

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 aziendalmente.

#### ARTICOLO 13 - Rapporto di lavoro a tempo parziale

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

In attuazione del rinvio disposto dall'art. 5 comma 3° - 4° legge 863/84 le parti convengono di regolare come di seguito il rapporto di lavoro a tempo parziale.

A) L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore; tale requisito è necessario anche per il passaggio dal rapporto di lavoro a tempo parziale a quello a tempo pieno.

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

C) Il contratto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicate le mansioni, l'orario di lavoro e la sua distribuzione anche articolata nel corso dell'anno.

D) Tutti gli istituti contrattuali e di legge di carattere economico e retributivo saranno applicati in proporzione all'orario stabilito. Anche gli istituti non di carattere economico e retributivo saranno riproporzionati. In particolare, il lavoratore a tempo parziale maturerà il periodo feriale ed i permessi retribuiti relativi alle festività abolite per periodi di durata pari a quelli spettanti al lavoratore a tempo pieno, ma per essi verrà retribuito secondo l'orario di lavoro per lui stabilito. In ogni caso, anche gli altri istituti contrattuali, extracontrattuali e di legge per i quali sia prevista una normativa che si riferisca alla temporalità saranno riproporzionati solo per la parte economica e salariale, non per la durata. La prestazione part-time dovrà comunque conformarsi proporzionalmente all'effettuazione aziendale di lavoro flessibile.

E) Le modalità definite in fase di stipulazione o di successiva modifica del contratto individuale di lavoro, verranno comunicate alle autorità competenti, secondo la normativa di legge vigente.

F) Il periodo di prova per i lavoratori a tempo parziale viene prolungato di un numero di giorni tale da consentire una durata della loro prestazione lavorativa in prova equivalente a quella dei lavoratori a tempo pieno.

G) In caso di assunzione di personale a tempo pieno il diritto di precedenza di cui al comma 3° bis art. 5 legge 863/84 si intende applicabile qualora l'assunzione avvenga per le medesime qualifiche e mansioni fungibili per le quali è in corso un rapporto di lavoro a tempo parziale.

H) Previo esame congiunto a livello aziendale, in considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore, è consentita la prestazione da parte dei lavoratori a tempo parziale di lavoro aggiuntivo rispetto all'orario ridotto concordato, in attuazione dell'art. 5 commi 3°, lett. C) e 4°, legge 19.12.1984, n. 863 e del e del d.Lgs.n. 61/2000.

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

I) 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.

Contratti di lavoro a tempo parziale con superamento dell'orario legale giornaliero, ma inferiore a quello legale di quaranta ore settimanali, potranno essere stipulati, anche per realizzare una maggiore utilizzazione degli impianti.

## NOTA A VERBALE

Riguardo alla variazione della collocazione temporale dell'orario di lavoro, il comma 7 dell'art. 3 della legge n. 61 del 25/2/2000 prevede la determinazione, da parte dei contratti collettivi nazionali delle particolari condizioni e modalità che la riguardano.

Le parti pertanto, affronteranno la questione durante i lavori della commissione paritetica che esaminerà il recepimento nel CCNL della normativa contenuta nella legge sopra citata.

Per i contratti di lavoro a tempo parziale stipulati entro al 31/10/2000, mantiene la sua validità la necessità del consenso del lavoratore sulla variazione, con congruo preavviso, della dislocazione temporale dell'orario di lavoro già definito.

ARTICOLO 14 Contratto a termine - Contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo

1) Fattispecie relative al lavoro a tempo determinato ed al contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo e numero dei lavoratori.

A) Fattispecie relative al lavoro a tempo determinato ed al contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo.

In applicazione del rinvio disposto dall'art. 23 primo comma, della legge n. 56 del 28/2/1987 e dall'art. 1, comma 2, lettera a) della legge n. 196 del 24/6/1997, si concorda che:

- l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro, in aggiunta a quanto previsto dalla legge 18.04.1962, n. 230, e successive modificazioni ed integrazioni, dall'art. 8 bis del decreto - legge 29.01.1983, n. 17, convertito, con modificazioni, nella legge 25.03.1983, n. 79, dalla legge 19.12.1984, n. 863, dall'art. 8 della legge 23.07.1991, n. 223, dagli accordi interconfederali 13.05.1993 e 31.03.1995, nonché da ogni altra norma di legge,
- il ricorso al contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo, in aggiunta a quanto previsto dal secondo comma, lettere b) e c), dell'art. 1 della legge n. 196 del 24/6/1997,

sono possibili nelle seguenti fattispecie aggiuntive:

- a) incremento di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi ovvero attività a carattere stagionale, non compresi nelle attività stagionali previste dalla legge;
- b) punte di più intensa attività, - cui non sia possibile far fronte con il ricorso ai normali assetti produttivi aziendali - derivate da richieste di mercato eccezionali o per le quantità e/o per la specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;
- c) esecuzione di attività di installazione o montaggio soggette a particolari condizioni climatico - ambientali che non consentono la protrazione delle lavorazioni in altri periodi dell'anno;
- d) esigenze di collocazione sul mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
- e) esigenze di professionalità e specializzazioni diverse da quelle già esistenti nell'organico aziendale, e/o di cui si voglia sperimentare la necessità;
- f) sostituzione di una posizione rimasta vacante, a causa di risoluzione del rapporto di lavoro, per il periodo necessario al reperimento della stessa sul mercato;
- g) partecipazione a fiere e mostre;
- h) sostituzione di lavoratori assenti per ferie, aspettative concesse a qualunque titolo, congedi, permessi retribuiti e non, permessi di studio, partecipazione a corsi di formazione;

- i) sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, ma idonei ad altre mansioni;
- j) integrazione delle ore non lavorate rispetto al normale orario di lavoro di lavoratori con part - time a termine;
- k) esigenze di carattere eccezionale che non possono essere soddisfatte con i normali mezzi aziendali;
- l) realizzazione del campionario;
- m) lavoratori non occupati di età compresa tra i 25 e 32 anni, in attesa dell'evoluzione legislativa in materia di contratti di formazione e lavoro, fermo restando la possibilità di utilizzare tali contratti fino a quando ammesso dalla legge;
- n) ex detenuti;
- o) ex tossicodipendenti dimessi da una comunità terapeutica di recupero, riconosciuta dalle vigenti norme di legge.

Le Parti hanno pattuito quanto previsto alle lettere n) ed o) al fine di favorire l'inserimento nel mondo lavorativo di particolari categorie di lavoratori, per le quali sussistono normalmente notevoli difficoltà all'occupazione.

Il numero dei lavoratori di cui alle lettere n) e o) che potranno essere assunti a tempo determinato è aggiuntivo rispetto alle percentuali di cui alla seguente lettera B) e potrà essere non superiore al 10%, calcolato su base semestrale, dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'unità produttiva.

Le fattispecie di cui alle lettere m), n) ed o) riguardano solo il contratto di lavoro a tempo determinato.

#### B) Numero dei lavoratori.

Il numero dei lavoratori che possono essere occupati con contratto a termine e con contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo, nelle fattispecie aggiuntive sopra indicate alla lettera A), 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 (contratto a termine e contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo) non potranno comunque superare il 15%, calcolato su base semestrale, dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'unità produttiva, fermo restando quanto previsto al penultimo comma della citata lettera A).

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

Le frazioni derivanti dall'applicazione delle percentuali suddette saranno arrotondate all'unità superiore.

Le percentuali suddette possono essere aumentate mediante accordo sindacale nei casi in cui ne sia ravvisata la necessità ed in relazione alla necessità stessa.

#### NOTA A VERBALE

Poiché quanto previsto nella presente lettera B) è stata chiarito in sede di stesura contrattuale, per i contratti di lavoro a tempo determinato in corso o che vengano stipulati fino al 31/1/2001 e per il ricorso al lavoro interinale in corso o che abbia inizio entro il 31/1/2001, è da ritenersi valido sia quanto indicato prima della stesura contrattuale sia quanto sopra previsto nella presente lettera B).

#### 2) Disposizioni specifiche per il contratto a termine.

Durata

Il contratto di lavoro a tempo determinato può avere la durata massima di mesi 6, rinnovabile una sola volta, per non più dello stesso periodo.

I lavoratori assunti a tempo determinato ai sensi della presente normativa, hanno diritto di precedenza all'assunzione, qualora l'azienda assuma a tempo indeterminato per la medesima qualifica e mansione alle condizioni precisate dall'art. 23, comma 2, legge 28 febbraio 1987, n. 56 nel corso dei dodici mesi successivi alla data di risoluzione del rapporto di lavoro a tempo determinato.

#### Preavviso

In caso di dimissioni precedenti la scadenza naturale del contratto, il lavoratore è tenuto a prestare il preavviso previsto per i lavoratori a tempo indeterminato dello stesso livello di inquadramento, entro il limite massimo di durata del rapporto.

### 3) Disposizioni specifiche per il ricorso al contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo

#### A) Trattamento economico e normativo

Al prestatore di lavoro temporaneo è corrisposto un trattamento non inferiore a quello cui hanno diritto i dipendenti di pari livello dell'impresa utilizzatrice.

Nel secondo livello di contrattazione, così come definito dal presente CCNL, e nel rispetto di quanto da esso previsto, sono stabilite modalità e criteri per la determinazione e la corresponsione ai lavoratori temporanei delle erogazioni economiche, previste dai contratti collettivi aziendali istitutivi o di rinnovo, correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa.

#### B) Avvicendamento

Al fine di consentire il trasferimento di informazioni utili a permettere un corretto e proficuo avvicendamento tra il lavoratore che si deve assentare dal lavoro ed il lavoratore temporaneo è possibile anticipare l'ingresso in azienda del lavoratore temporaneo rispetto all'inizio dell'assenza del lavoratore che sostituisce fino:

- ad un massimo di 20 giorni lavorativi per i lavoratori inquadrati nelle categorie AS, A, B, C;
- ad un massimo di 10 giorni lavorativi per i lavoratori inquadrati nelle categorie D ed E.

E' possibile posticipare fino ad una settimana la cessazione della presenza del lavoratore temporaneo rispetto alla data prevista per la fine dell'assenza del lavoratore che sostituisce.

L'anticipazione e la posticipazione suddette devono essere indicate sia nel contratto di fornitura che in quello di prestazione.

#### C) Comunicazioni

L'impresa utilizzatrice effettuerà le comunicazioni previste dal quarto comma dell'art. 7 Diritti sindacali della legge n. 196 del 24/6/1997.

### ARTICOLO 15 - 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 di 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 o la RSU.

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) e d) dell'art. 9, parte comune, del presente CCNL, che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie, non sono computabili come ferie, per cui si darà 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 del rapporto delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora una 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 a 15 giorni sarà considerata a questi effetti come mese intero.

In caso di risoluzione del rapporto nel corso dell'anno, il lavoratore ha diritto alle ferie in proporzione dei 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.

#### ARTICOLO 16 - Minimi retributivi contrattuali

I minimi retributivi contrattuali sono riportati nelle tabelle allegate al presente contratto, di cui sono parte integrante.

#### ARTICOLO 17 - Tredicesima mensilità

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

Per gli operai lavoratori a cottimo, la normale retribuzione dovrà tener conto dell'incidenza media dell'utile di cottimo realizzato nel trimestre 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 prestati 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.

#### ARTICOLO 18 - Corresponsione della retribuzione

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

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

Con riferimento ad eventuali consuetudini aziendali, ai lavoratori che ne facciano

richiesta verranno accordati acconti proporzionali.

#### ARTICOLO 19 - Reclami sulla retribuzione

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata con quella indicata sulla busta o documento equivalente dovrà essere fatto all'atto del pagamento: il lavoratore che non vi provvederà perde 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 d'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.

#### ARTICOLO 20 - Premio di risultato

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

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

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

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

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

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

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

#### ARTICOLO 21 - Aumenti periodici di anzianità

A decorrere dalla data di stipulazione del presente contratto, tutti i lavoratori operai, impiegati, intermedi e quadri avranno 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:

Cat. AS - Lit. 26.000

Cat. A - Lit. 23.000

Cat. B - Lit. 19.000

Cat. C - Lit. 16.000

Cat. D - Lit. 15.000

Cat. E - Lit. 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 dell'importo massimo previsto per la nuova categoria ivi compreso l'importo maturato nelle precedenti categorie.

La frazione del 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 definita ha trovato applicazione con il CCNL '79 oltre a quanto previsto dal presente C.C.N.L.

Si richiamano integralmente le norme di attuazione previste dal C.C.N.L. 1979.

b) Gli impiegati e gli intermedi in forza alla data di stipulazione del CCNL 12/09/79 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) Nel caso del passaggio di qualifica da operaio a intermedio o a impiegato o a quadro che comporti novazione del rapporto di lavoro, il numero degli aumenti periodici di anzianità maturabili è di 5.

#### ARTICOLO 22 - Congedo matrimoniale

Al lavoratore che contrae matrimonio sarà concesso un permesso di 16 giorni consecutivi di calendario con decorrenza della normale retribuzione, per le giornate altrimenti lavorative cadenti nello stesso periodo, 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.

#### ARTICOLO 23 - Indennità di zona malarica

Ai lavoratori che per ragioni di lavoro vengano trasferiti da una zona non malarica in zona riconosciuta malarica compete una speciale indennità da fissarsi da parte delle Organizzazioni territoriali.

Le località da considerarsi malariche sono quelle riconosciute dalle competenti autorità sanitarie a norma delle vigenti disposizioni di legge.

#### ARTICOLO 24 - Mensa

Le parti dichiarano di ricercare, ove possibile, opportune iniziative atte a consentire la costituzione di mense per i lavoratori, a livello aziendale o territoriale.

Le parti si danno atto che la realizzazione di mense comunque organizzate comporterà l'abrogazione delle eventuali somme fino allora corrisposte dalle aziende al lavoratore.

## ARTICOLO 25 - Diritto allo studio - Lavoratori studenti

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, le aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai commi successivi, permessi retribuiti a carico di un monte ore triennale messo a disposizione di tutti i dipendenti, ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studi compresi nell'ordinamento scolastico e svolti presso istituti pubblici o legalmente riconosciuti, oppure altre iniziative di formazione professionale, purché riconosciute dall'azienda come idonee al miglioramento professionale del lavoratore in relazione alle mansioni allo stesso affidate.

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 per 3 e per il numero dei dipendenti occupati nella 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, pro-capite nel triennio sono elevate a 250.

Il rapporto di ore di permesso retribuito a 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.

### CHIARIMENTO A VERBALE

Le parti si danno reciprocamente atto che le disposizioni del presente articolo assorbono e sostituiscono integralmente la disciplina prevista per i lavoratori studenti dall'art. 28 parte prima del C.C.N.L. 23 giugno 1973, fermo restando quanto previsto dall'art. 10 della legge 20 maggio 1970 n. 300.

## ARTICOLO 26 - 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 dell'inizio dell'assenza stessa, salvo casi di giustificato e comprovato impedimento.

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

## ARTICOLO 27 - Lavoratori tossicodipendenti - Tutela delle categorie dello svantaggio sociale

I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato, hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni.

L'assenza di lungo periodo per il trattamento terapeutico riabilitativo è considerata, ai fini normativi, economici e previdenziali, aspettativa non retribuita.

I lavoratori, familiari di un tossicodipendente, possono a loro volta essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente, qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità.

Le parti, nella condivisa valutazione della opportunità di interventi di legge nei confronti delle categorie socialmente svantaggiate, si danno atto della necessità di una efficace applicazione delle norme di tutela esistenti e delle disposizioni che saranno introdotte nell'ordinamento giuridico interno per l'attuazione di direttive comunitarie in materia.

Le aziende considereranno con la maggiore attenzione, compatibilmente con le proprie possibilità tecnico-organizzative, il problema dell'inserimento nelle proprie strutture dei portatori di handicap riconosciuti invalidi ai sensi delle leggi n.482/68, 104/92 e 68/1999 in funzione delle capacità lavorative degli stessi.

Entro il mese di marzo 2001 il Comitato Paritetico Nazionale pone all'ordine del giorno la trattazione della presente materia.

#### ARTICOLO 28 - Assenze per malattia e infortunio non sul lavoro

Le parti, per quanto riguarda il controllo delle assenze per malattia, fatto salvo quanto stabilito dall'art. 5 della legge n. 300/70 concordano quanto segue:

a) il lavoratore assente per malattia è tenuto, fin dal primo giorno di assenza dal lavoro e per la durata dell'intera malattia, a trovarsi a disposizione per il controllo al recapito comunicato al datore di lavoro dalle ore 10,00 alle ore 12,00 e dalle ore 17,00 alle ore 19,00. Tale controllo è effettuabile da personale incaricato dall'Unità Sanitaria Locale e/o INPS.

Consequentemente ogni mutamento di recapito dovrà essere tempestivamente comunicato all'azienda allo scopo di rendere possibili le visite di cui al presente paragrafo.

Restano salve diverse fasce orarie stabilite per disposizioni legislative e/o amministrative locali o nazionali. Sono altresì fatte salve le necessità di assentarsi dal recapito comunicato per motivi inerenti la malattia o per gravi eccezionali motivi familiari preventivamente - salvo casi di forza maggiore - comunicati all'azienda e successivamente documentati.

b) In caso di mancata reperibilità il lavoratore è tenuto a recarsi entro il primo giorno utile successivo al controllo presso l'Unità Sanitaria Locale informandone contemporaneamente l'azienda.

c) Il lavoratore che, durante le fasce orarie sopra definite e senza giustificato motivo di cui al comma ultimo del punto a), non venga reperito dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche al recapito comunicato perderà l'intero trattamento economico, parziale o totale a carico dell'azienda, sino a 10 giorni e nella misura della metà per i successivi giorni, nei limiti previsti dal contratto, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo. Sono fatte salve diverse successive disposizioni di legge.

Le assenze e le inosservanze di cui al punto a) comporteranno l'irrogazione a carico del lavoratore dei provvedimenti disciplinari contrattualmente previsti, con proporzionalità relativa alla infrazione riscontrata e alla sua gravità.

La mancata presentazione di cui al punto b) comporterà l'irrogazione a carico del lavoratore dei provvedimenti disciplinari contrattualmente previsti. Non si terrà conto ad alcun effetto di tutti i provvedimenti disciplinari di cui al punto a), decorsi due anni dalla loro applicazione.

## ARTICOLO 29 - Permessi di entrata e 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.

## ARTICOLO 30 - Trattenute per risarcimento danni

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

L'importo del risarcimento dei danni sarà valutato dalla Direzione dell'azienda, mediante consultazione della Rappresentanza Sindacale Aziendale o della RSU 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. 37 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.

## ARTICOLO 31 - Consegna e conservazione degli utensili e del materiale

Il lavoratore dovrà conservare in buono stato il materiale, le macchine, gli attrezzi, gli utensili, i disegni ed in genere tutto quanto viene a lui affidato.

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

Il lavoratore è responsabile degli utensili che riceve con regolare consegna e risponderà delle perdite eventuali e dei danni arrecati agli utensili stessi che non derivino da uso o logorio e che siano a lui imputabili.

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 o 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.

## ARTICOLO 32 - Visite di controllo

Per le visite di controllo si fa riferimento alle disposizioni della legge 20 maggio 1970, n. 300.

## ARTICOLO 33 - Indennità di preavviso ed anzianità in caso di morte

In caso di morte le indennità di preavviso ed il trattamento di fine rapporto saranno corrisposte in base alle disposizioni dell'art. 2122 Codice Civile.

## ARTICOLO 34 - Trattamento di fine rapporto

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

La retribuzione annua da prendere in considerazione agli effetti del 1° comma dell'articolo 2120 C.C. e della suddetta legge è composta esclusivamente dai seguenti elementi:

- minimo contrattuale;
- contingenza (secondo quanto stabilito dalla legge 297/1982);- scatti di anzianità;
- aumenti di merito ed altre analoghe eccedenze mensili rispetto al minimo contrattuale;
- premio di produzione;
- premi e provvigioni;
- maggiorazioni per turni avvicendati;
- tredicesima mensilità ed eventuali mensilità corrisposte aziendali;
- cottimi;
- indennità di maneggio denaro;
- indennità di mensa.

#### ARTICOLO 35 - Cessione - Trasformazione e trapasso di azienda

La cessione o trasformazione 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.

#### ARTICOLO 36 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto e condizioni di miglior favore

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

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

#### ARTICOLO 37 - Norme complementari e precedenti contratti

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

I contratti di lavoro vigenti nel settore dell'industria del legno e del sughero, e per gli addetti alle piccole e medie industrie, 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.

#### ARTICOLO 38 - 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 l'applicazione del presente contratto, qualora non venissero conciliate con la Direzione dell'azienda tramite la Rappresentanza Sindacale Aziendale o la RSU, verranno sottoposte all'esame delle competenti Organizzazioni degli imprenditori e dei lavoratori, ferma restando in caso di disaccordo la facoltà di esperire l'azione giudiziaria.

Le controversie collettive sulla interpretazione del presente contratto saranno esaminate dalle competenti Organizzazioni territoriali e, in caso di mancato accordo, da quelle nazionali.

Le parti, nell'intento di costruire nuove relazioni industriali nel settore, si impegnano affinché le possibili controversie in sede di applicazioni del presente CCNL e/o in merito ad eventuali contenziosi in sede aziendale vengano affrontate con il pieno e immediato coinvolgimento delle Associazioni stipulanti attraverso l'istituzione di una apposita commissione paritetica nazionale.

#### ARTICOLO 39 - 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 di anno in anno se non verrà disdetto 3 mesi prima della scadenza con lettera raccomandata A.R.

#### UNA TANTUM

Ai lavoratori in servizio alla data del 31 dicembre 1999 è corrisposto un importo forfettario di £. 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 a 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, indiretta e differita, di origine legale o contrattuale ed è quindi comprensivo degli stessi.

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

Il suddetto importo verrà erogato unitamente alla retribuzione del mese di febbraio 2000, ovvero, nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro che si verifichi antecedentemente, all'atto della liquidazione delle competenze.

Le giornate di assenza dal lavoro per gravidanza e puerperio, e quelle per malattia e 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 ai fini dell'importo di cui sopra.

Ai lavoratori che nel periodo 1° luglio - 31 dicembre 1999 abbiano fruito 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 titolo di Indennità di Vacanza Contrattuale per il periodo ottobre - dicembre 1999.

#### DICHIARAZIONE DELLE PARTI

Le Parti costituiranno un'apposita commissione paritetica per affrontare le tematiche relative al rapporto di lavoro a tempo parziale per la staffetta giovani-anziani, il telelavoro, il contratto a prestazioni ripartite (Job Sharing).

ARTICOLO 41 - Qualifiche escluse dalla quota di riserva di cui all'art. 25, comma 2, L. 23/7/1991 N.223

In attuazione di quanto previsto dal 2° comma, art. 25, L. 23/7/91 n. 223, le parti convengono che al fine del calcolo delle percentuali di cui commi 1 e 6 del citato art. 25, non si tiene conto delle assunzioni di personale inquadrato nelle categorie AS, A, B e C (declaratoria 2° alinea) dell'art. 5 della parte seconda del vigente CCNL.

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 comma 5 dell'art. 25, L. n.223/91, saranno computati ai fini della copertura dell'aliquota di riserva di cui ai commi 1 e 6 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.

#### ARTICOLO 42 Quota di servizio sindacale FeNEAL - FILCA - FILLEA

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

I lavoratori che non intendano versare la quota di cui sopra devono darne avviso per iscritto agli uffici dell'azienda entro il 15 febbraio 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 15 febbraio 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° 12905 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/ CCNL Legno Arredo CONFAPI, 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.

#### ARTICOLO 43 - Disposizioni finali

Qualora dalla Federazione Lavoratori delle Costruzioni (Feneal-Filca-Fillea) 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 CONFAPI.

## PARTE TERZA REGOLAMENTAZIONE PER GLI OPERAI

### ARTICOLO 1 - Periodo di prova

L'assunzione al lavoro dell'operaio è sempre fatta per un periodo di prova della durata di due settimane di effettiva prestazione, prorogabile di comune accordo fino a tre settimane, fatta eccezione per gli operai delle categorie C e D per i quali il periodo di prova è di quattro settimane di effettiva prestazione e per l'operaio di categoria B per il quale il periodo di prova è di nove settimane.

Durante il periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso né di indennità.

In tal caso l'anzianità dell'operaio decorre dal primo giorno di assunzione.

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di infortunio su lavoro e malattia non professionale, l'operaio sarà ammesso a completare il periodo di prova stesso qualora sia in grado di riprendere il servizio entro 15 giorni dall'inizio dell'assenza per malattia non professionale, ed entro 20 giorni dall'inizio dell'assenza per infortunio sul lavoro.

L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui all'articolo 1 Parte Comune del presente C.C.N.L.

### ARTICOLO 2 - Elementi, computo e modalità di corresponsione della retribuzione

La retribuzione dell'operaio è costituita dai seguenti elementi:

- a) salario (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.

Per determinare la quota oraria del salario mensile si divide il salario stesso per 174 (centosettantaquattro).

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 prestino la loro opera di domenica. Agli operai che nel corso del mese avranno 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 174° della retribuzione mensile per ciascuna delle ore non lavorate.

### ARTICOLO 3 - Recuperi

E' 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.

### ARTICOLO 4 - Sospensione di breve durata ed interruzione di lavoro - soste -

integrazione salariale, contratto di solidarietà

A) Industrie del legno, del sughero, del mobile e dell'arredamento.

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 dello 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.

B) Industrie boschive e forestali

Qualora per cause di forza maggiore, indipendenti cioè dalla volontà del datore di lavoro e del lavoratore, si dovesse addivenire alla sospensione della lavorazione, l'operaio lavorante ad economia, per il periodo di tempo superiore a mezz'ora, non ha diritto a compenso alcuno.

C) Integrazione salariale, contratto di solidarietà

Durante gli interventi di integrazione salariale a zero ore settimanali od a orario ridotto e del contratto di solidarietà, i lavoratori non matureranno gli istituti contrattuali e di legge per le ore di intervento attuate relativamente a quanto di competenza dell'azienda e fermo restando quanto di competenza dell'INPS.

Matureranno, invece, i detti istituti in relazione alle ore di lavoro eventualmente effettuate.

Per il trattamento di fine rapporto troverà applicazione quanto previsto dalle norme di legge vigenti.

#### ARTICOLO 5 - Modifica di mansioni

L'operaio può essere assegnato a mansioni diverse da quelle inerenti al suo gruppo 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 2° comma spetterà per tutta la durata della sostituzione senza che ne derivi il passaggio di categoria. L'operaio che sia assegnato temporaneamente a mansioni di categoria inferiore conserverà la propria retribuzione.

#### ARTICOLO 6 - Lavoro a cottimo

A) Industrie del legno, del sughero, del mobile e dell'arredamento.

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 del gruppo di appartenenza.

Tale condizione si presume adempiuta quando il complesso degli operai lavoranti a cottimo del 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'assestamento.

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 alle 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 semprechè rimangano inalterate le condizioni di lavoro e la produzione individuale.

Quando si dovesse constatare una sensibile caduta del guadagno medio di cottimo, la RSU 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 variazioni 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 RSU, anche sulla base degli elementi di computo del guadagno di cottimo che la Direzione avrà messo a disposizione dell'operaio o della RSU.

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.

#### B) Industrie boschive e forestali.

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 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 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 contemporaneamente 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.

## ARTICOLO 7 - Regolamento del lavoro a domicilio

### 1. Definizione del lavoratore a domicilio.

E' 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 esegua, 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.

### 2. Divieti

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 l'incolumità del lavoratore e dei suoi familiari.

E' 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 dalle cessazione delle sospensioni.

E' fatto divieto ai committenti di lavoro a domicilio di valersi dell'opera di mediatori o 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.

### 2. Libretto personale di controllo

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

A richiesta del committente l'operaio comunicherà al datore di lavoro, quando ne ricorra la circostanza, se e per quali 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.

### 4. Responsabilità del lavorante a domicilio

Il lavorante a domicilio assume nei confronti del datore di lavoro la responsabilità di tutto il materiale che riceve in consegna, nonché quella per la esatta esecuzione del lavoro.

### 5. 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 tradotti 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, del 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 di lavoratori, al fine di verificare la corretta applicazione della normativa di cui sopra.

#### 6. Maggiorazione della retribuzione

a) Ad ogni periodo di paga, oppure di coincidenza con 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 lavorante a domicilio, in conformità con la legge, una indennità sostitutiva del Trattamento Fine Rapporto nella misura del 5% 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.

#### 7. 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.

#### 8. Procedura di informazione

La RSU 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. potrà farsi assistere da un lavoratore scelto tra quelli che esplicano la loro opera esclusivamente e continuativamente per la azienda interessata.

#### 9. Norme generali

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

## ARTICOLO 8 - Trasferimenti

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

Limitatamente per l'operaio, l'azienda in più di tali spese riconoscerà una speciale indennità di trasferimento nella misura corrispondente a 17/30 di retribuzione base (minimo tabellare e contingenza) se celibe e 34/30 di retribuzione base se con familiari viventi a carico.

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

## ARTICOLO 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 di 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 dallo stabilimento ma entro i confini territoriali del comune in cui ha sede lo stabilimento stesso o comunque entro il raggio di cinque chilometri dallo stabilimento medesimo.

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

Per i viaggi di lunga durata che comportino un tempo superiore alla durata 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 pertanto stabilito che ove la durata del viaggio non consenta all'operaio di poter effettuare le ore di lavoro che avrebbe compiuto in azienda, all'operaio stesso spetta la retribuzione per queste ore non lavorate.

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

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

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

Quando la permanenza in trasferta dell'operaio avrà durata superiore a 3 mesi, l'operaio, trascorsi i tre mesi, potrà richiedere un permesso di tre giorni con il solo rimborso delle relative spese di trasporto.

Il periodo di godimento del permesso sarà stabilito in relazione con le esigenze del lavoro.

Nel caso di gravi e riconosciute necessità familiari 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

1) Le parti stipulanti, tenuto conto della varietà delle situazioni in atto, si impegnano a definire entro il 30/6/2001 un accordo per una regolamentazione nazionale delle trasferte, sia per quelle sul territorio nazionale, sia per quelle all'estero.

Nel caso di obiettiva difficoltà a definire - entro la data prefissata - una normativa omogenea e valevole per l'intero territorio nazionale, e pur riaffermando che l'obiettivo primario a cui tendere E' quello di un accordo a livello nazionale, particolari accordi sulla materia potranno intervenire in sede locale o aziendale.

2) Gli accordi già stipulati in sede provinciale per l'attuazione di quanto previsto dall'articolo che precede e di formulazione identica a quella del C.C.N.L.. 10 febbraio 1962, vengono prorogati nella loro validità fino alla scadenza del presente contratto.

#### ARTICOLO 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 semprechè, 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 delle 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 RSU, si concorderà la definizione degli importi corrisposti a titolo di indennità per lavori nocivi e pericolosi, anche con riguardo al tempo di godimento.

#### ARTICOLO 11 - Chiamata alle armi

In caso di chiamata alle armi dell'operaio per adempimento degli obblighi di leva si fa riferimento alle disposizioni di cui al D.L.g. C.p.S. 13 settembre 1946, n. 303, a norma delle quali il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutti il periodo del servizio militare e l'operaio stesso ha diritto alla conservazione del posto ed agli altri eventuali benefici di legge.

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

Per il richiamo alle armi si fa riferimento alle norme di cui alla legge 3 maggio 1955, n. 370.

#### CHIARIMENTO A VERBALE

Le disposizioni contenute nel presente articolo non si applicano nei confronti dei

lavoratori delle industrie boschive e forestali assunti a tempo determinato.

## ARTICOLO 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 disposizioni 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 della 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 anticiperà ai lavoratori, alle scadenze dei singoli periodi di paga, le indennità d'infortunio o di malattia professionale a carico della INAIL.

Quanto sopra verrà a decadere nei casi in cui non venga effettuato dall'INAIL il sollecito rimborso, in ogni caso non oltre 60 giorni dalla chiusura della pratica ovvero nei casi di contenzioso contributivo avente per oggetto tali anticipazioni.

Tali eventi saranno presi in esame a livello nazionale per consentire alle parti di intraprendere le opportune iniziative al fine di ripristinare correttamente le iniziali condizioni.

In caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale coincidente con interventi di integrazione salariale ad orario ridotto nonché del contratto di solidarietà, al lavoratore spetterà un trattamento economico complessivo netto, comprensivo di quanto a carico dell'INAIL, pari a quello che avrebbe percepito se tali eventi non si fossero verificati durante i suddetti interventi.

### B) 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 da 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 modalità di indennità previste in caso di licenziamento.

## ARTICOLO 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 stesso dell'inizio dell'assenza salvo casi di giustificato e comprovato impedimento.

Alla comunicazione dovrà fare seguito entro i due giorni successivi dall'inizio dell'assenza, da parte dell'operaio, l'invio del certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non sul lavoro.

In mancanza di una delle suddette comunicazioni, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

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 1° al 3° giorno di malattia od infortunio non sul lavoro verrà corrisposto al lavoratore operaio il 70% (80% dall'1/1/1996) della retribuzione netta di fatto per i giorni di carenza coincidenti con quelli lavorativi secondo l'orario di lavoro dello stabilimento o reparto cui lo stesso operaio appartiene.

- dal 4° al 180° giorno verrà corrisposta una integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'istituto assicuratore fino al 100% della retribuzione netta di fatto.

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.

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 180° 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:

- 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.

In caso di assenza per TBC si applicherà la normativa prevista dalle leggi vigenti.

In caso di malattia coincidente con interventi di integrazione salariale a zero ore settimanali od a orario ridotto nonché del contratto di solidarietà, al lavoratore spetterà un trattamento economico complessivo netto, comprensivo di quanto a carico dell'INPS, pari a quello che avrebbe percepito se non si fosse ammalato durante i suddetti interventi.

#### 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, nel periodo di 24 mesi consecutivi, per un massimo di 12 mesi.

Ove l'operaio si ammali più volte nel corso di 24 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 casi 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.

La malattia e l'infortunio non sul lavoro con ricovero ospedaliero interrompono il decorso delle ferie a condizione che il datore di lavoro e l'INPS, secondo le disposizioni dallo stesso emanate, siano messi in grado di effettuare tempestivamente i controlli loro consentiti dalla legge, fermo restando l'obbligo per il lavoratore di effettuare le comunicazioni previste nel presente articolo.

#### D) Contratti di formazione e lavoro

Ai giovani assunti con contratto di formazione e lavoro in base all'Accordo Interconfederale stipulato tra CONFAPI e CGIL, CISL, UIL in data 13/5/1993, aggiornato con l'accordo del 31/3/1995, si applicherà la normativa prevista dall'accordo stesso.

#### NOTA A VERBALE

Per quanto riguarda la malattia intercorsa durante il periodo feriale, le parti si riservano un riesame della materia alla luce di evoluzioni della normativa in proposito.

#### DICHIARAZIONE A VERBALE CURE TERMALI

Le parti si incontreranno quando l'INPS avrà assunto in materia di cure termali delibere definitive connesse alla giurisprudenza costituzionale intervenuta negli ultimi anni.

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si attiveranno nei confronti dell'INPS al fine di ottenere l'armonizzazione dei trattamenti di malattia da esso erogati alle disposizioni contrattuali sull'orario di lavoro già da tempo previste nei contratti collettivi nazionali di lavoro.

#### 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.

#### ARTICOLO 14 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio

Il trattamento di gravidanza e puerperio è disciplinato dalla legge sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri. A decorrere dal 1 luglio 1989 verrà estesa alle lavoratrici di cui alla presente regolamentazione quanto previsto dall'articolo 13 della regolamentazione per gli impiegati, fatte salve misure integrative equivalenti già concordate ed in atto a livello territoriale.

#### ARTICOLO 15 - 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.

#### ARTICOLO 16 - 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.

E' proibito fumare nell'interno dello stabilimento ed introdurre nell'azienda bevande alcoliche senza il permesso della Direzione. E' proibito all'operaio di prestare l'opera propria presso aziende diverse da quella in cui è regolarmente assunto, salvo il caso di sospensione di lavoro senza trattamento economico.

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

#### ARTICOLO 17 - Provvedimenti disciplinari

Ferma rimanendo l'applicabilità della procedura di cui all'art. 7 della legge 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 rimprovero verbale;
- b) con 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.

#### ARTICOLO 18 - 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. 26 (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 al lavoro in stato di ubriachezza;
- h) sia trovato addormentato;

i) trasgredisca in qualsiasi altro modo alla 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 risarcimento di danni è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali di carattere aziendale, o, in mancanza di queste, alla Cassa mutua malattie.

#### ARTICOLO 19 - Licenziamento per mancanze

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro può essere inflitto, con la perdita dell'indennità di preavviso, all'operaio che commetta gravi infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro o che provochi all'azienda grave nocimento morale o materiale o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro. In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

- a) insubordinazione ai superiori;
- b) danneggiamento colposo al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;
- c) esecuzione senza permesso di lavori entro l'officina dell'azienda per conto proprio o di terzi, di lieve entità e senza impiego o con l'impiego di materiale dell'azienda;
- d) litigio o rissa nello stabilimento;
- e) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui sono specificamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo o da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- f) assenze ingiustificate prolungate oltre 4 giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente ai festivi o seguenti le ferie;
- g) condanna ad una pena detentiva comminata all'operaio, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale dell'operaio;
- h) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art 18 (multe e sospensioni) della presente regolamentazione per gli operai quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso art. 18.
- 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.

#### ARTICOLO 20 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il licenziamento dell'operaio non in prova attuato non ai sensi dell'art. 19 (licenziamento per mancanze) della presente regolamentazione per gli operai o le sue dimissioni, potranno avere 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.

#### CHIARIMENTO A VERBALE

Le disposizioni di cui al presente articolo non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori ingaggiati ai sensi dell'art. 1 della regolamentazione specifica per gli operai delle industrie boschive e forestali con assunzione a tempo determinato.

#### ARTICOLO 21 - Trattamento di fine rapporto

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro l'azienda, ai sensi della legge 29/05/1982 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 seconda del presente CCNL, corrisposti nell'anno al lavoratore, sarà computata sulla base dei 30esimi indicati nella seguente tabella.

- Per l'anzianità di servizio maturata fino al 31 agosto 1973 nella misura di:

- a) 10/30 della retribuzione mensile per ciascuno dei primi 2 anni compiuti;
- b) 11/30 della retribuzione mensile per ciascuno dei successivi anni oltre il 2° e sino al 5° compiuto;
- c) 13/30 della retribuzione mensile per ciascuno dei successivi anni oltre il 5° e sino al 12° compiuto;
- d) 16/30 della retribuzione mensile per ciascuno dei successivi anni oltre il 12° e sino al 18° compiuto;
- e) 21/30 della retribuzione mensile per ciascuno dei successivi anni oltre il 18° anno compiuto.

- Per l'anzianità di servizio maturata a decorrere dal 1° settembre 1973, nella misura di:

- a) 14/30 della retribuzione mensile per ciascuno dei primi 10 anni compiuti;
- b) 18/30 della retribuzione mensile per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° e fino al 16° compiuto;
- c) 23/30 della retribuzione mensile per ciascuno dei successivi anni oltre il 16° compiuto.

- Per l'anzianità di servizio maturata a decorrere dal 1/1/1982 nella misura di:

- a) 19/30 della retribuzione mensile per ciascuno dei primi 10 anni compiuti;
- b) 26/30 della retribuzione mensile per ciascuno dei successivi anni oltre il 10°

compiuto.

- Per l'anzianità di servizio maturata a decorrere dal 1/1/1988 nella misura di:

a) 26/30 della retribuzione mensile per ciascuno dei primi 10 anni compiuti;

b) 30/30 della retribuzione mensile per ciascuno dei successivi anni oltre il 10°  
compiuto.

-Per l'anzianità di servizio maturata dall'1/1/1990, in applicazione della legge 29/5/1982 n. 297: 30/30 della retribuzione mensile.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata come mese intero mentre non si terrà alcun conto della frazione di mese inferiore a 16 giorni.

La liquidazione del Trattamento Fine Rapporto avverrà sulla base delle vigenti norme di legge.

Per gli operai normalmente retribuiti a cottimo il minimo tabellare sarà maggiorato della percentuale minima garantita di cottimo di cui all'art. 6 della presente regolamentazione per gli operai.

## PARTE QUARTA REGOLAMENTAZIONE PER GLI INTERMEDI

### ARTICOLO 1 - Periodo di prova

L'assunzione in servizio del lavoratore, salvo diverso accordo scritto fra le parti, s'intende fatta con periodo di prova non superiore a un mese di effettiva prestazione.

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.

### ARTICOLO 2 - Passaggio dalla qualifica di operaio a quello di intermedio

In caso di passaggio alla categoria di intermedio nella stessa azienda decorrerà nuovamente l'anzianità ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità.

Agli effetti del preavviso di licenziamento e di dimissioni, l'anzianità di servizio maturata come operaio verrà computata per il 50%.

### ARTICOLO 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 a 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.

### ARTICOLO 4 - Sospensioni di lavoro

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

## ARTICOLO 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 deduzioni di quanto erogato al medesimo titolo dagli Istituti previdenziali e assicurativi.

Durante gli interventi di integrazione salariale a zero ore settimanali od a orario ridotto e del contratto di solidarietà, i lavoratori non matureranno gli istituti contrattuali e di legge per le ore di intervento attuate relativamente a quanto di competenza dell'azienda.

Per il trattamento di fine rapporto troverà applicazione quanto previsto dalle norme di legge vigenti.

## ARTICOLO 6 - Recuperi

E' 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 quelli in cui si è verificata l'interruzione.

## ARTICOLO 7 - Lavori nocivi e pericolosi

Ai lavoratori che svolgono lavori di particolare disagio, nocivi e pericolosi, verrà corrisposta una maggiorazione della retribuzione, per le ore di effettivo lavoro prestato, pari al 10% 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 RSU, si concorderà la definizione degli importi corrisposti a titolo di indennità per lavori nocivi e pericolosi, anche con riguardo al tempo di godimento.

## ARTICOLO 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 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.

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

## ARTICOLO 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, semprechè 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.

#### ARTICOLO 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.

Il lavoratore è tenuto a presentarsi al lavoro entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare; in difetto il lavoratore sarà considerato dimissionario.

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

#### ARTICOLO 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.

#### ARTICOLO 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 stesso dell'assenza, e inviare all'azienda stessa entro tre 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 legge 20 maggio 1970 n. 300.

In caso di interruzione di servizio, dovuto a malattia o ad infortunio non sul lavoro, il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto, nel periodo di 24 mesi consecutivi, per un massimo di 12 mesi.

Ove il lavoratore si ammali più volte nel corso di 24 mesi consecutivi, i relativi periodi

di assenza sono cumulabili agli effetti del raggiungimento dei termini massimi di conservazione del posto sopra previsti.

Il lavoratore non in prova ha inoltre diritto all'intera normale retribuzione per i primi sei mesi; la metà della normale retribuzione per i sei mesi successivi.

La malattia e l'infortunio non sul lavoro con ricovero ospedaliero interrompono il decorso delle ferie a condizione che il datore di lavoro sia messo in grado di effettuare tempestivamente i controlli consentiti dalla legge, fermo restando l'obbligo per il lavoratore di effettuare le comunicazioni previste nel presente articolo.

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 la materia.

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 (Trattamento Fine Rapporto, dimissioni, ferie, tredicesima mensilità, ecc.).

In caso di assenza per TBC si applicherà la normativa prevista dalle leggi vigenti.

In caso di malattia coincidente con interventi di integrazione salariale a zero ore settimanali od a orario ridotto nonché del contratto di solidarietà, al lavoratore spetterà un trattamento economico complessivo netto, comprensivo di quanto a carico dell'INPS, pari a quello che avrebbe percepito se non si fosse ammalato durante i suddetti interventi.

#### NOTA A VERBALE

Per quanto riguarda la malattia intercorsa durante il periodo feriale, le parti si riservano un riesame della materia alla luce di evoluzioni della normativa in proposito.

#### DICHIARAZIONE A VERBALE CURE TERMALI

Le parti si incontreranno quando l'INPS avrà assunto in materia di cure termali delibere definitive connesse alla giurisprudenza costituzionale intervenuta negli ultimi anni.

#### DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti si attiveranno nei confronti dell'INPS al fine di ottenere l'armonizzazione dei trattamenti di malattia da esso erogati alle disposizioni contrattuali sull'orario di lavoro già da tempo previste nei contratti collettivi nazionali di lavoro.

#### 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.

#### ARTICOLO 13 - Trattamento in caso di gravidanza o puerperio

Ferme restando le disposizioni di cui alla legge 30/12/1971, n. 1204, sul trattamento

delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio, l'azienda integrerà all'intermedia il trattamento corrisposto dall'Istituto assicuratore fino al raggiungimento della normale retribuzione 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 a concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dal presente articolo.

Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza o puerperio intervenga malattia, si applicano le disposizioni di cui all'art. 12 della presente regolamentazione per gli intermedi a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempre che dette disposizioni risultino più favorevoli all'intermedia.

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 (Trattamento Fine Rapporto, ferie, festività, tredicesima mensilità, ecc.).

Sono fatte salve misure integrative equivalenti già concordate ed in atto a livello territoriale che sostituiscono quanto previsto nel presente articolo.

#### ARTICOLO 14 - 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 premi di produzione, ed in tali casi gli sarà garantito, come media annuale, il minimo di retribuzione in vigore nella località ove avviene la prestazione del lavoro a seconda del merito e dell'età del lavoratore, nonché 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 si divide la retribuzione stessa per 174 (centosettantaquattro).

#### ARTICOLO 15 - Doveri del lavoratore

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

1) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;

2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli, osservando le disposizioni del presente contratto, nonché le istruzioni impartite dai superiori;

3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda; non trarre profitto, con danno dell'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, né svolgere

attività contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare, in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto di lavoro, delle notizie attinte durante il servizio; l'imprenditore, a sua volta, non potrà, con speciali convenzioni, restringere l'ulteriore attività professionale del suo lavoratore dopo cessato il rapporto contrattuale al di là dei limiti segnati nel precedente comma e dall'art. 2125 del Codice Civile.

4) avere cura dei locali, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

#### ARTICOLO 16 - Provvedimenti disciplinari

Ferma restando l'applicazione della procedura di cui all'art. 7 della legge 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 e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 5 giorni;
- e) licenziamento con preavviso e con Trattamento Fine Rapporto;
- f) licenziamento senza preavviso e con Trattamento Fine Rapporto.

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 come previsto dall'articolo 15 della presente regolamentazione per gli intermedi 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 o 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 o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termini di legge.

I provvedimenti di cui sopra sono inoltre indipendente dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso il lavoratore.

#### ARTICOLO 17 - Preavviso di licenziamento e dimissioni

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

Anni di servizio	Categoria B	Categoria C
- fino a 2 anni compiuti	1/2 mese	1/2 mese
- oltre i 2 anni 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 una 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.

## ARTICOLO 18 - Trattamento fine rapporto di lavoro

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda, ai sensi della legge 29/05/1982 n.297, corrisponderà il trattamento di fine rapporto secondo i criteri stabiliti dalla stessa legge.

La quota annua, ottenuta dividendo per 13,5 gli elementi retributivi specificati nell'art. 34 della Regolamentazione Comune ad Operai, Intermedi, Impiegati, Quadri del presente C.C.N.L. corrisposti nell'anno al lavoratore, sarà computata sulla base dei trentesimi indicati nella seguente tabella:

a) per l'anzianità maturata successivamente all'attribuzione della qualifica di appartenente alla categoria degli intermedi, e in ogni caso non prima del 1° gennaio 1945, una indennità nella misura di 20/30 della retribuzione mensile per ciascuno degli anni di anzianità di servizio;

b) per anzianità maturata successivamente al 1° gennaio 1966, una indennità nella misura di 25/30 della retribuzione mensile per ciascuno degli anni di anzianità di servizio prestati successivamente a tale data;

c) per anzianità maturata successivamente al 1° settembre 1973, una indennità nella misura di 30/30 della retribuzione mensile per ciascuno degli anni di anzianità di servizio prestati successivamente a tale data.

La liquidazione dell'indennità maturata fino al 31/5/1982 verrà fatta in base alla retribuzione in corso a tale data. Se il lavoratore è remunerato in tutto o in parte con provvigioni, premi di produzione, partecipazione agli utili, questi saranno commisurati fino al 31/5/1991 sulla media dell'ultimo anno, o, se il lavoratore non abbia compiuto un anno di servizio, sulla media del periodo da lui passato in servizio.

Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi; la frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata mese intero.

La liquidazione del Trattamento Fine Rapporto avverrà in base alle vigenti norme di legge.

Agli effetti del presente articolo sono compresi nella retribuzione oltre le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili, anche la tredicesima mensilità e tutti gli altri elementi costitutivi della retribuzione aventi carattere continuativo e che siano di ammontare determinato.

## PARTE QUINTA

### REGOLAMENTAZIONE PER GLI IMPIEGATI

#### ARTICOLO 1 - Periodo di prova

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore a 6 mesi di effettiva prestazione per gli impiegati di categoria A e a 3 mesi di effettiva prestazione 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 o della relativa indennità sostitutiva.

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.

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti gli obblighi e i diritti previsti dalla presente regolamentazione, salvo che non sia diversamente disposto.

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 dell'impiegato di categoria A o durante il primo mese nel caso dell'impiegato di categoria B e C. 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.

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

#### ARTICOLO 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 della 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 alla categoria A 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.

### ARTICOLO 3 - Passaggio dalla qualifica di operaio a quella di impiegato

In caso di passaggio dell'operaio alla categoria impiegatizia nella stessa azienda, decorrerà nuovamente l'anzianità ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità.

Agli effetti del preavviso di dimissioni l'anzianità di servizio maturata come operaio sarà computata per il 50%.

### ARTICOLO 4 - Passaggio dalla qualifica di intermedio alla qualifica impiegatizia

In caso di passaggio dell'intermedio alla categoria impiegatizia nella stessa azienda, decorrerà nuovamente l'anzianità ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità.

Agli effetti del preavviso di dimissioni, l'anzianità per il servizio prestato nella categoria degli intermedi verrà computata per il 50%.

### ARTICOLO 5 - Sospensioni di lavoro

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

Durante gli interventi di integrazione salariale a zero ore settimanali od a orario ridotto e del contratto di solidarietà, i lavoratori non matureranno gli istituti contrattuali e di legge per le ore di intervento attuate relativamente a quanto di competenza dell'azienda e fermo restando quanto di competenza dell'INPS.

Matureranno, invece, i detti istituti in relazione alle ore di lavoro eventualmente effettuate.

Per il trattamento di fine rapporto troverà applicazione quanto previsto dalle norme di legge vigenti.

### ARTICOLO 6 - Trattamento in caso di sospensione o riduzione di lavoro

In caso di sospensione di lavoro o di riduzione della durata dell'orario di lavoro di cui all'art. 7, parte comune, del presente C.C.N.L., disposto dall'azienda o dalle competenti autorità, lo stipendio mensile, la contingenza o l'eventuale terzo elemento non subiranno riduzioni, salvo diverse deduzioni di quanto eventualmente erogato al medesimo titolo dagli istituti previdenziali e assicuratori.

### ARTICOLO 7 - Trasferimenti

All'impiegato che si sia trasferito per ordine dell'azienda da uno stabilimento all'altro della stessa ditta o sito in diversa località, semprechè 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 trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc. ).

Inoltre quale indennità di trasferimento gli verrà corrisposta, se capo famiglia, una somma pari ad una mensilità di normale retribuzione, se senza congiunti a carico, una somma pari a mezza mensilità di normale retribuzione.

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

Qualora in relazione al trasferimento l'impiegato, per effetto dell'anticipata risoluzione

del contratto di fitto, semprechè 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.

#### ARTICOLO 8 - 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, semprechè siano autorizzate e comprovate;

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

L'indennità di cui al punto d) 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 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.

#### ARTICOLO 9 - Alloggio

Qualora nella località ove l'impiegato svolge normalmente la sua attività non esistano possibilità di alloggi 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.

#### ARTICOLO 10 - 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.

Il periodo di tempo trascorso sotto le armi sarà computato come anzianità di servizio semprechè l'impiegato chiamato alle armi presti almeno 6 mesi di servizio dopo il rientro nell'azienda senza dimettersi.

Se l'impiegato chiamato o richiamato alle armi risolve il rapporto di lavoro, ha diritto a tutte le indennità competentigli 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 si integrano 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 legge 10 giugno 1940. n. 653.

#### ARTICOLO 11 - Trattamento in caso di infortunio sul lavoro o 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.

#### ARTICOLO 12 - 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 stesso dell'assenza, e inviare all'azienda stessa entro due 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 legge 20 maggio 1970, n. 300.

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, nel periodo di 24 mesi consecutivi, per un massimo di 12 mesi.

Ove il lavoratore si ammali più volte nel corso di 24 mesi consecutivi, i relativi periodi di assenza sono cumulabili agli effetti del raggiungimento dei termini massimi di conservazione del posto sopra previsti.

Il lavoratore non in prova ha inoltre diritto all'intera normale retribuzione per i primi sei mesi; la metà della normale retribuzione per i sei mesi successivi.

La malattia e l'infortunio non sul lavoro con ricovero ospedaliero interrompono il decorso delle ferie a condizione che il datore di lavoro sia messo in grado di effettuare tempestivamente i controlli consentiti dalla legge, fermo restando l'obbligo per il lavoratore di effettuare le comunicazioni previste nel presente articolo.

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 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 la materia.

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 (trattamento di fine rapporto, dimissioni, ferie, tredicesima mensilità, ecc.).

In caso di assenza per TBC si applicherà la normativa prevista dalle leggi vigenti.

In caso di malattia coincidente con interventi di integrazione salariale a zero ore settimanali od a orario ridotto nonché del contratto di solidarietà, al lavoratore spetterà un trattamento economico complessivo netto, comprensivo di quanto a carico dell'INPS, pari a quello che avrebbe percepito se non si fosse ammalato durante i suddetti interventi.

#### NOTA A VERBALE

Per quanto riguarda la malattia intercorsa durante il periodo feriale, le parti si riservano un riesame della materia alla luce di evoluzioni della normativa in proposito.

#### DICHIARAZIONE A VERBALE CURE TERMALI

Le parti si incontreranno quando l'INPS avrà assunto in materia di cure termali delibere definitive connesse alla giurisprudenza costituzionale intervenuta negli ultimi anni.

#### 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.

#### ARTICOLO 13 - Trattamento in caso di gravidanza o puerperio

Ferme restando le disposizioni di cui alla legge 30/12/1971, n. 1204, sul trattamento delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio, l'azienda integrerà all'impiegata il trattamento corrisposto dall'Istituto assicuratore fino al raggiungimento della normale retribuzione 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 a concorrenza il trattamento aziendale con quello previsto dal presente articolo.

Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza o puerperio intervenga malattia, si applicano le disposizioni di cui all'art. 12 della presente regolamentazione per gli impiegati a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempre che dette disposizioni risultino più favorevoli all'impiegata.

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 (Trattamento Fine Rapporto, ferie, festività, tredicesima mensilità, ecc.).

#### ARTICOLO 14 - 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 partecipazioni agli utili, nonché con premi di produzione ed in tali casi gli sarà garantito, come media annuale, il minimo di retribuzione in vigore nella località ove avviene la prestazione del lavoro a seconda del merito e dell'età dell'impiegato, nonché del grado e 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 si divide lo stipendio stesso per 174 (centosettantaquattro).

## ARTICOLO 15 - Indennità maneggio denaro - cauzione

L'impiegato la cui mansione prevalente consista nel maneggio di denaro per riscossione 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 indennità di contingenza e della categoria di appartenenza.

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.

## ARTICOLO 16 - 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, al di là dei limiti segnati nel precedente comma;

4) avere cura dei locali, mobili, oggetti, macchinari e strumenti a lui affidati.

## ARTICOLO 17 - Provvedimenti disciplinari

Ferma restando l'applicabilità della procedura di cui all'art. 7 della legge 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 e dalla retribuzione per un periodo non superiore a 5 giorni;

e) licenziamento con preavviso;

f) licenziamento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto.

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 come previsto dall'art. 26, parte comune del presente C.C.N.L. o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo; ritardi l'inizio del lavoro e lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza

preavvertire il superiore diretto e senza giustificato motivo; esegua con negligenza il lavoro affidatogli, ecc.).

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

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

I provvedimenti di cui sopra sono inoltre indipendenti dalle eventuali responsabilità nelle quali sia incorso l'impiegato.

#### ARTICOLO 18 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni

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

Anni di servizio	Categoria A	Categoria B	Altre categorie
- 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 retribuzione 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.

#### ARTICOLO 19 - Trattamento di fine rapporto

All'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, l'azienda, ai sensi della legge 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.

#### ARTICOLO 20 - Indennità in caso di invalidità permanente

In caso di morte o di risoluzione del rapporto in dipendenza di sopraggiunta invalidità permanente, per gli impiegati che non abbiano raggiunto il 10° anno di servizio si applicano le disposizioni del D.L. 1 agosto 1945, n. 708 (riguardante il fondo per l'indennità agli impiegati presso l'INA) ed eventuali successive modificazioni ed integrazioni.

#### ARTICOLO 22 - Previdenza

Agli effetti della previdenza le Aziende si atterranno alle norme di cui all'art. 25 del contratto collettivo nazionale 5 agosto 1937, per gli impiegati dell'industria, e del contratto collettivo 31 luglio 1938 (regolamento di previdenza per gli impiegati dell'industria), nonché a quelle eventuali ulteriori modificazioni attuate o da attuarsi mediante accordi collettivi

interconfederali o disposizioni di legge.

#### ARTICOLO 23 - Norme generali e speciali

Per quanto non disposto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di impiego privato.

Oltre al presente contratto collettivo di lavoro l'impiegato deve uniformarsi a tutte le altre norme che potranno essere stabilite dalla Direzione dell'azienda, purché non contengano modificazioni o limitazioni dei diritti derivanti agli impiegati dal presente contratto e che pertanto rientrino nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

Tali norme in ogni caso, saranno portate a conoscenza dell'impiegato.

## PARTE SESTA

### REGOLAMENTAZIONE PER I QUADRI

#### ARTICOLO 1 - Istituzione della categoria dei Quadri

In ottemperanza al disposto della legge n. 190 del 13 maggio 1985 viene istituita la categoria dei Quadri che verrà attribuita ai lavoratori attualmente inquadrati nella categoria A che si distinguono dagli altri lavoratori inquadrati nella detta categoria per il possesso delle caratteristiche professionali indicate nella declaratoria della categoria AS.

#### ARTICOLO 2 - Periodo di prova

L'assunzione del Quadro può avvenire con un periodo di prova non superiore a 6 mesi di effettiva prestazione.

L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione di cui all'art. 1 della Regolamentazione Comune ad Operai, Intermedi, Impiegati, Quadri 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 né relativa indennità sostitutiva.

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

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

Nel caso in cui il periodo di prova venga interrotto per causa di malattia o di infortunio non sul lavoro e di malattia professionale o di infortunio sul lavoro il Quadro sarà ammesso a completare il periodo di prova qualora sia in grado di riprendere il servizio entro quaranta giorni dall'inizio dell'assenza.

#### ARTICOLO 3 - Inquadramento professionale del Quadro

La categoria dei Quadri è denominata AS nella classificazione di cui all'articolo 5 della Regolamentazione Comune ad Operai, Intermedi, Impiegati, Quadri.

#### ARTICOLO 4 - Passaggio dalla qualifica di operaio a quella di Quadro

In caso di passaggio dell'operaio alla categoria di Quadro nella stessa azienda, decorrerà nuovamente l'anzianità ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità.

Agli effetti del preavviso di dimissioni l'anzianità di servizio maturata come operaio sarà computata per il 50%.

#### ARTICOLO 5 - Passaggio dalla qualifica di intermedio a quella di Quadro

In caso di passaggio dell'intermedio alla categoria di Quadro nella stessa azienda, decorrerà nuovamente l'anzianità ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità

Agli effetti del preavviso di dimissioni, l'anzianità per il servizio prestato nella

categoria di intermedio verrà computata per il 50%.

#### ARTICOLO 6 - Passaggio dalla qualifica di impiegato alla qualifica di Quadro

In caso di passaggio dell'impiegato alla categoria di Quadro nella stessa azienda, decorrerà nuovamente l'anzianità ai fini della maturazione degli aumenti periodici di anzianità.

Agli effetti del preavviso di dimissioni, l'anzianità per il servizio prestato nella categoria impiegatizia verrà computata per il 50%.

#### ARTICOLO 7 - Preavviso di licenziamento e 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:

Anni di servizio	Preavviso
- fino a 5 anni	3 mesi
- oltre i 5 e fino a 10 anni	4 mesi
- oltre i 10 anni	5 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 un'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 Quadro dei permessi per la ricerca di nuova occupazione: la retribuzione 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.

#### ARTICOLO 8 - Obbligo assicurativo

In applicazione della legge n.190 del 13.05.1985 le aziende stipuleranno, a favore dei lavoratori appartenenti alla categoria dei Quadri, una polizza assicurativa che preveda una copertura contro il rischio della responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle proprie mansioni contrattuali con esclusione del caso di colpa grave o di dolo.

#### ARTICOLO 9 - Norma di coordinamento

Salvo quanto previsto nella presente parte sesta troveranno applicazione per i lavoratori appartenenti alla categoria dei Quadri le norme contrattuali e di legge previste per gli impiegati.

#### ARTICOLO 10 - Prima decorrenza contingenza

L'attribuzione della categoria dei Quadri in sede di prima applicazione ha vigenza a decorrere dal 1° settembre 1987.

I Quadri hanno diritto, a decorrere dal 1° settembre 1987, all'indennità di contingenza prevista per la categoria impiegatizia A.

Dopo tale data avranno diritto all'indennità di contingenza calcolata per la loro categoria.

## PARTE SETTIMA

ACCORDO NAZIONALE PER LA DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO NELLE INDUSTRIE DEL LEGNO, DEL SUGHERO E FORESTALI – UNITAL CONFAPI STIPULATO IL 15/7/1999

### ARTICOLO 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.

### ARTICOLO 2 – Periodo di prova

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

### ARTICOLO 3 – Durata dell'apprendistato

La durata massima del periodo di apprendistato è stabilita in:

- 48 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inquadrati nelle categorie superiori alla C dopo il termine del periodo di apprendistato qualora siano confermati;
- 40 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inquadrati nella categoria C dopo il termine del periodo di apprendistato qualora siano confermati;
- 28 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inquadrati nella categoria D dopo il termine del periodo di apprendistato qualora siano confermati.

E' ammessa la stipulazione del contratto di apprendistato a tempo parziale. In tal caso, la durata si intende prorogata proporzionalmente all'orario stabilito sino ad un massimo complessivo di 48 mesi.

All'atto dell'assunzione verrà indicata la categoria di destinazione di cui sopra.

I periodi di servizio prestati in qualità di apprendista presso più datori di lavoro saranno cumulabili tra loro se da lui 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 dell'assunzione insieme agli eventuali titoli di studio ed agli 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.

### ARTICOLO 4 – Retribuzione

La retribuzione è determinata in percentuale sul minimo tabellare previsto per la rispettiva categoria di destinazione:

#### Categoria di destinazione D

##### Apprendistato con durata pari a 28 mesi

Dal 1° mese al 12° mese:	65%
Dal 13° mese al 28° mese:	85%

#### Categoria di destinazione C

##### Apprendistato con durata pari a 40 mesi

Dal 1° mese al 12° mese:	65%
Dal 13° al 24° mese:	75%
Dal 25° al 40° mese:	85%

#### Categorie di destinazione superiori alla C

##### Apprendistato con durata pari a 48 mesi

Dal 1° mese al 12° mese:	65%
--------------------------	-----

Dal 13° al 24° mese:	75%
Dal 25° al 40° mese:	85%
Dal 41° mese al 48° mese:	90%

Sarà inoltre corrisposta, per qualsiasi fattispecie, l'indennità di contingenza della categoria E.

#### ARTICOLO 5 – Ferie

Agli apprendisti di età non superiore ai 16 anni verrà concesso per ogni anno di servizio prestato un periodo feriale retribuito pari a 30 giorni di calendario.

A norma di legge, per gli apprendisti che abbiano superato i 16 anni, tale periodo sarà pari a 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.

#### ARTICOLO 6 – Tredicesima mensilità

Le aziende corrisponderanno per ciascun anno all'apprendista, in occasione della ricorrenza natalizia, una tredicesima mensilità di importo ragguagliato alla normale retribuzione percepita.

La suddetta tredicesima mensilità sarà computata per dodicesimi in relazione ai mesi di servizio prestati nel corso dell'anno quando il rapporto di lavoro sia iniziato od abbia fine durante l'anno.

La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata come mese intero.

#### ARTICOLO 7 – Orario di lavoro

Per l'orario di lavoro degli apprendisti sino al 18° anno compiuto si fa riferimento alle norme di legge.

Per gli apprendisti di età pari o superiore ai 18 anni di età, la durata dell'orario di lavoro viene stabilita in 40 ore settimanali, ferma restando la normativa sull'orario di lavoro prevista per gli operai e per gli impiegati dal CCNL.

#### ARTICOLO 8 – Attività formativa

Ai fini dello svolgimento delle 120 ore medie annue di attività formativa esterna all'azienda, previste dalla normativa di legge e da effettuarsi secondo le disposizioni di legge ed amministrative vigenti, si prevede che le stesse possano essere distribuite diversamente nell'arco della durata del contratto di apprendistato e che di esse 42 ore medie annue siano riservate alla formazione trasversale e le restanti riservate ai contenuti di carattere professionalizzante.

Per gli apprendisti in possesso di titolo di studio postobbligatorio o di attestato di qualifica professionale idonei rispetto all'attività da svolgere, la formazione esterna all'azienda sarà articolata su 40 ore medie annue, anche distribuite diversamente nell'arco della durata del contratto di apprendistato, di cui 20 dedicate ai contenuti di carattere trasversale e 20 ai contenuti di carattere professionalizzante.

Le parti ritengono di rinviare alla contrattazione nell'ambito provinciale e/o territoriale, sulla base di linee guida da definire a livello nazionale da un'apposita commissione bilaterale paritetica da costituire tra le parti, 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 dovrà essere attestata dall'azienda al termine del periodo, evidenziando le competenze professionali acquisite dal lavoratore, dandone comunicazione alla struttura territoriale pubblica competente in materia di servizi all'impiego.

Copia dell'attestazione è 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.

#### ARTICOLO 9 – Tirocinio presso diverse aziende

In caso di riassunzione presso altro datore di lavoro in qualità di apprendisti per lo stesso profilo professionale, coloro che abbiano già svolto le attività formative trasversali sono esentati dalla frequenza dei moduli formativi già completati purché siano in grado di dimostrare

l'avvenuta partecipazione ai corsi.

#### ARTICOLO 10 – Trattamento in caso di malattia ed infortunio non sul lavoro

##### A) Trattamento retributivo

Ai lavoratori apprendisti non in prova verrà corrisposto in caso di assenza dal lavoro per malattia ed infortunio non sul lavoro un trattamento retributivo pari al 40% della retribuzione loro spettante nell'ambito del periodo di conservazione del posto di lavoro per malattia ed infortunio non sul lavoro per loro previsto.

Il trattamento previsto dal presente punto A) sarà assorbito fino a concorrenza da eventuali trattamenti retributivi erogati da enti di diritto pubblico.

##### B) Conservazione del posto

In caso di malattia ed infortunio non sul lavoro, l'apprendista non in prova avrà diritto alla conservazione del posto nel periodo di 12 mesi consecutivi per un massimo di 7 mesi.

Ove l'apprendista si ammali più volte nel corso dei dodici 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 non sul lavoro o dei suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo all'apprendista stesso la liquidazione dell'indennità prevista 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'apprendista che non sia in condizioni di riprendere il lavoro potrà richiedere la risoluzione del rapporto con diritto all'indennità prevista in caso di licenziamento.

##### C) Clausola di rinvio

Per tutto quanto non contemplato nel presente articolo 10, trovano applicazione le norme contrattuali sulle assenze per malattia od infortunio non sul lavoro contenute nel vigente CCNL riguardanti gli operai e gli impiegati

#### ARTICOLO 11 – Trattamento in caso di infortunio sul lavoro e malattia professionale

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

#### ARTICOLO 12 – Assenze

In caso di assenze dovute a servizio militare e maternità, nonché per ogni altra assenza superiore a 4 settimane, il periodo di apprendistato verrà prolungato in misura pari alla durata delle dette assenze.

## PARTE OTTAVA

### TABELLE RETRIBUTIVE

#### MINIMI TABELLARI CONTRATTUALI

Si stabiliscono, con le decorrenze per ciascuno specificate, i seguenti nuovi minimi tabellari contrattuali lordi, comprensivi ed assorbenti dei precedenti minimi tabellari contrattuali:

			minimo tabellare contrattuale lordo decorrente dall'1/1/2000	minimo tabellare contrattuale lordo decorrente dall'1/1/2001
categoria	AS	£.	1.667.750	1.721.500
categoria	A	£.	1.493.250	1.541.500
categoria	B	£.	1.254.500	1.295.000
categoria	C	£.	1.077.750	1.112.500
categoria	D	£	955.750	986.500
categoria	E	£.	813.250	839.500

#### 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 categoria E.