

Art. 1 - Sistema di relazioni industriali

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

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

CPNLA - COMITATO PARITETICO NAZIONALE LEGNO E ARREDAMENTO

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

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

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

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

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

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

Le tematiche di competenza di **CPNLA** saranno le seguenti:

A - Andamento del settore

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

- i problemi dell'approvvigionamento delle materie prime.

B - Investimenti ed innovazione tecnologica

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

C - Normative di indirizzo industriale

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

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

D - Mercato del lavoro

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

E - Formazione professionale

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

- Qualificazione e riqualificazione professionale dei lavoratori anche in applicazione delle norme in vigore

Incentivazione e orientamento dell'offerta formativa utile al settore

F - Impiego del fattore lavoro

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

G - Dinamiche del costo del lavoro

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

H - Ambiente e sicurezza

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

CPNLA individuerà le aree ove il settore legno-arredamento ha una particolare presenza; CPNLA in tale aree previo accordo tra le parti interessate, organizzerà emanazioni territoriali del Comitato stesso, che si occuperanno delle seguenti materie:

1) - monitoraggio sull'andamento del settore

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

2) - Investimenti ed innovazione tecnologica

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

3) - Normative di indirizzo industriale

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

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

DICHIARAZIONE A VERBALE

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

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

Art.1.2 - Sistema di informazioni

Livello aziendale e di gruppo

Di norma annualmente, le aziende ed i gruppi, intendendosi per tali l'insieme delle aziende partecipate (possesso di almeno il 26% del pacchetto azionario) articolate su più unità produttive di significativa importanza nell'ambito del territorio nazionale che occupano complessivamente più di 250 dipendenti per i gruppi e più di 80 per le singole aziende, assistite dall'Associazione imprenditoriale nella cui area di competenza si trova la Direzione Generale dell'azienda interessata, e con l'eventuale assistenza della Federlegno Arredo, forniranno alle R.S.U., assistiti dalle Organizzazioni sindacali dei lavoratori, nel corso di un apposito incontro, informazioni relative:

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

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

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

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

2.2 Contrattazione di secondo livello

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

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

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

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

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

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

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

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

Art.8 Prevenzione – sicurezza – ambiente di lavoro

1. Livello nazionale

Le parti, concordando sull'obiettivo di assicurare una effettiva prevenzione su "ambiente e sicurezza", convengono di affidare al CPNLA i seguenti compiti specifici:

- promuovere il miglioramento dei livelli di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro orientando le imprese, gli RLS e le RSU all'adozione di modelli di gestione della sicurezza e relative procedure di lavoro sicuro;
- monitorare le iniziative di formazione in materie di sicurezza realizzate dalle imprese sia con riferimento agli RLS che ai lavoratori neo assunti al fine di costituire una banca dati settoriale sulla cui base potere esprimere eventuali indirizzi;
- confrontare i reciproci orientamenti sull'evoluzione della normativa nazionale comunitaria, seguire l'evoluzione della sicurezza nei comparti rappresentati prendendo in esame eventuali problematiche di particolare rilievo che dovessero essere portate all'attenzione delle parti stipulanti.

5. Informazione ai lavoratori

Come previsto dall'art.21 del d.lgs. 626/94, il datore di lavoro provvede affinché ogni lavoratore riceva un'informazione adeguata sui rischi connessi all'attività lavorativa e alle misure di prevenzione e protezione adottate.

Tale informativa andrà garantita a ciascun lavoratore dall'inizio del rapporto di lavoro.

Dichiarazione a verbale

Nel caso in cui vengano emanate nuove norme legislative in materia di ambiente e sicurezza, le parti concorderanno, in tempi congrui le opportune armonizzazioni contrattuali.

art. 5 bis

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

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

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

Tabella 1: NUOVO INQUADRAMENTO

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

AC 4 = nuova categoria 5 + impiegati	
AC 5 = ex 6 [^] categoria: solo impiegati	

Tabella 2: NUOVA SCALA PARAMETRALE

CATEGORIE	PARAMETRI FINO AL 31.12.2006	PARAMETRI DAL 1.1.2007	CATEGORIE	PARAMETRI FINO AL 31.12.2006	PARAMETRI DAL 1.1.2007
AD 3 = ex 7 [^] quadri	205	210	AS 4 = ex 5 [^]	154,3	155
AD 2 = ex 7 [^] impiegati	205	205	AS 3 = nuova	//	147,5
AD 1 = nuova	//	195	AS 2 = ex 4 [^]	139,4	140
AC 5 = ex 6 [^]	183,6	185	AS 1 = ex 3 [^]	132,5	134
AC 4 = nuova	//	170	AE 4 = ex 3 [^]	132,5	134
AC 3 = ex 5 [^]	154,3	155	AE 3 = nuova	//	126,5
AC 2 = ex 5 [^]	154,3	155	AE 2 = ex 2 [^]	117,5	119
AC 1 = ex 4 [^]	139,4	140	AE 1 = ex 1 [^]	100	100

Art. 7 - Orario di lavoro

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

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

L'orario settimanale contrattuale di lavoro viene distribuito su 5 giorni con riposo di norma al sabato e possibilità di scorrimento della seconda giornata non lavorata per il singolo lavoratore nell'arco della settimana. Tale scorrimento - fatta eccezione per gli addetti alle lavorazioni a ciclo continuo o svolgentesi su più turni - verrà concordato in sede aziendale.

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

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

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

L'introduzione di nuovi regimi di orario di lavoro settimanale e/o plurisettimanale sarà oggetto di preventivo esame congiunto in sede aziendale con le RSU così come specificato al successivo articolo 7 bis.

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

Art. 7 bis - Orario normale di lavoro in regime di flessibilità

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Considerata l'importanza per le aziende di poter gestire nel modo più flessibile l'organizzazione e gli orari di lavoro per corrispondere a precise esigenze produttive e di mercato, le parti convengono sull'opportunità di demandare, a intese a livello aziendale con l'eventuale partecipazione delle organizzazioni territoriali, la sperimentazione di orari di lavoro in regime di flessibilità oltre le 80 ore sopra previste, nei limiti della legislazione vigente.

Art. 7 ter - Riduzione dell'orario di lavoro

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

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

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

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

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

NOTE A VERBALE

I) Resta convenuto che le riduzioni di orario annuo di cui sopra assorbono, fino a concorrenza, eventuali trattamenti concordati aziendalmente o localmente. Le riduzioni di orario di lavoro sopra previste saranno assorbite fino a concorrenza, in caso di provvedimenti legislativi nazionali o comunitari.

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

DICHIARAZIONE COMUNE

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

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

Art. 7 quater - Festività abolite

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

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

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

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

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

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

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

Art. 8 - Lavori discontinui o di semplice attesa o custodia

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

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

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

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

Chiarimento a verbale

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

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

Chiarimento a verbale

Il comma 5 dell'art. 13 lavoro straordinario non si applica ai lavoratori discontinui

Chiarimento a verbale

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

Art. 9 Festività nazionali e giorni festivi

Sono considerati giorni festivi, salvo eventuali modifiche di legge:

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

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

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

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

Art. 10 -Riposo settimanale

Il riposo settimanale coincide normalmente con la domenica, salve le eccezioni e le deroghe consentite dalla legge. Esso avrà la durata minima prevista dall'art. 9 comma 1/66. In caso di oggettiva comprovate esigenze aziendali, la Direzione esaminerà con le RSU le modalità con le quali l'eventuale minore durata del riposo verrà recuperata in occasione di uno dei successivi tre riposi settimanali, ai sensi dell'art. 17 comma 4 D.Lgs. 66/03.

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

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

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

Inoltre, qualora per effetto di tale provvisorio spostamento il giorno di riposo compensativo venga a coincidere, per particolari esigenze tecniche, con una festività infrasettimanale o nazionale, il lavoratore interessato avrà diritto al trattamento stabilito dall'art. 9 della parte comune del presente C.C.N.L. per dette festività.

Art. 11 - BANCA ORE

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

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

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

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

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

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

Art. 12 Lavoro a turni

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

Nel caso di lavorazioni a ciclo continuo la distribuzione dell'orario di lavoro e dei relativi riposi costituiranno oggetto di esame tra Direzione aziendale e R.S.U..

I turni saranno stabiliti con il criterio dell'avvicendamento in relazione alle esigenze tecniche dell'azienda fatta eccezione per i guardiani notturni.

Ai lavoratori che effettuino l'orario continuo di 8 ore giornaliera e` concesso un riposo retribuito di mezz'ora per consumare il pasto.

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

L'orario effettivo di lavoro dei prestatori di cui ai due comma precedenti, dedotti i riposi sopra indicati, sara` 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'impossibilita` tecnica di fruire del riposo, ai predetti lavoratori verra` corrisposto un compenso sostitutivo del 7% dei minimi tabellari.

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

Ai lavoratori che operano in turni avvicendati sara` riconosciuta una maggiorazione che deve intendersi comprensiva della incidenza sugli istituti indiretti, differiti, non cumulabile pari al:

- 30% per le ore di effettiva prestazione notturna;
- 40% per le ore di effettiva prestazione festiva.

In caso di prestazione su 3 turni avvicendati nelle 24 ore, al lavoratore sar  riconosciuta una pausa retribuita non inferiore a 10 minuti. Conseguentemente, il compenso sostitutivo di cui al 7° comma del presente articolo viene fissato al 5%.

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

Art. 13 Lavoro straordinario, notturno e festivo

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

Il ricorso al lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

	operai %	interme di %	Impiega ti %
1) lavoro straordinario diurno (feriale)	28	28	28

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

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

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

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

Art. 14 - Lavoro a tempo parziale

Le parti convengono che i rapporti di lavoro a tempo parziale, disciplinati dal Decreto Legislativo n.61/2000 e successive modificazioni, dovranno rispondere ed essere funzionali ad esigenze di flessibilità della forza lavoro, essere compatibili con l'organizzazione del processo produttivo e diretti, nel contempo, a cogliere esigenze individuali dei lavoratori e delle lavoratrici.

Le parti intendono promuovere la valorizzazione e la diffusione del rapporto di lavoro a tempo parziale nell'ambito di un corretto utilizzo di questo istituto e nell'intento di agevolare la soluzione di problemi di carattere personale per i lavoratori ed organizzativi per le aziende.

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

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

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

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

- a) volontarietà di entrambe le parti;
- b) possibilità di reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze aziendali
- c) applicabilità delle norme del presente contratto in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso, secondo principi di proporzionalità.

L'instaurazione del rapporto di lavoro a part-time avverrà con atto scritto, nel quale saranno precisati l'orario di lavoro e gli altri elementi previsti dal presente contratto per il rapporto a tempo pieno; il periodo di prova, per le nuove assunzioni, potrà essere prolungato in proporzione alla minore durata dell'orario di lavoro concordata.

Il lavoratore o la lavoratrice che intenda trasformare a tempo determinato o a tempo indeterminato il proprio rapporto di lavoro da orario pieno a orario ridotto (part time), ne farà richiesta, anche per il tramite della RSU, alla direzione aziendale la quale risponderà entro 30 giorni.

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

Ai lavoratori in forza con rapporto a part-time che ne facciano richiesta, sarà data priorità rispetto ai nuovi rapporti che si costituiscono a tempo pieno per lo svolgimento delle stesse mansioni.

In attuazione a quanto disposto dall'Art. 3 del D.L. 25.2.2000 n.61 e successive modificazioni, si indicano le casistiche che possono dare corso a richieste di prestazioni straordinarie e comunque, in caso di part time orizzontale, non possono superare 8 ore di prestazione giornaliera e 40 ore settimanali:

- realizzazione di campionari per fiere o altre manifestazioni promozionali;
- realizzazioni delle commesse alle quali sono legate le prospettive occupazionali e di sviluppo delle imprese;
- adempimenti amministrativi e di legge legati a scadenze.

Saranno dispensati dalle prestazioni di lavoro supplementare, i lavoratori e le lavoratrici che per comprovati motivi di impedimento, di natura familiare o lavorativa ne facciano richiesta previa presentazione di motivazioni scritte.

Ricorso al tempo parziale con clausola di tipo elastico flessibile.

Qualora l'impresa intenda avvalersi di questa forma di part-time, il lavoratore all'instaurazione del rapporto di lavoro a detto part-time, potrà essere assistito dalle RSU o in assenza di esse dalle OO.SS. firmatarie il CCNL.

Art. 15 Contratto di lavoro a tempo determinato e contratto di somministrazione

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

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

- sperimentazioni tecniche, produttive od organizzative relative a nuovi prodotti o lavorazioni;
- eccezionali lavorazioni relative ai riassortimenti non attinenti all'acquisizione del normale portafoglio ordini;
- aumento di carattere eccezionale dell'attività aziendale indotta da particolari esigenze produttive non eseguibili con le figure professionali normalmente esistenti in azienda

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

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

Le frazioni sono arrotondabili all'unita` superiore.

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

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

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

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

Il periodo di comporta in caso di malattia e di infortunio non sul lavoro è complessivamente pari a un terzo della durata del contratto a termine con un minimo di 30 giorni; a tale fine si computano le assenze dovute ad un unico evento o a più eventi. Il trattamento economico di malattia a carico dell'azienda cessa alla scadenza del periodo di comporta.

L'obbligo di conservazione del posto cessa, in ogni caso, alla scadenza del termine apposto nel contratto individuale di lavoro.

L'azienda fornirà ai lavoratori in forza con contratto a tempo determinato informazioni in merito ai posti vacanti a tempo indeterminato relativi alle mansioni svolte da lavoratori a

tempo determinato, che si rendessero disponibili nell'ambito dell'unità produttiva di appartenenza.

Sono esclusi dal periodo di prova i lavoratori assunti con più contratti successivi a tempo determinato nelle stesse mansioni, nonché i lavoratori che nelle stesse mansioni svolte con contratto a tempo determinato passano a contratto a tempo indeterminato.

Art. contratto di inserimento

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

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

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

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

Nel contratto dovranno essere indicati:

la durata che dovrà essere da un minimo di 9 (nove) mesi ad un massimo di 18 (mesi) con l'eccezione dei soggetti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, per i quali il contratto di inserimento potrà prevedere una durata massima di 36 (trentasei) mesi.

l'eventuale periodo di prova, determinato ai sensi degli art. 1 Parte terza – regolamentazione per gli operai – art. 1 parte quarta - regolamentazione per gli intermedi -art. 1 Parte quinta – regolamentazione per gli impiegati e quadri - del vigente ccnl, con riferimento alla categoria di inquadramento alla fine del percorso di inserimento;

l'orario di lavoro, sarà determinato in base al presente ccnl, sia in caso di contratto a tempo pieno che in caso di contratto a tempo parziale;

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

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

A) Conservazione del posto

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

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

licenziamento.

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

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

B) Trattamento economico

Si applica per tutti i lavoratori con contratto di inserimento, l'art. 13 Parte terza regolamentazione per gli operai "Trattamento in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro" del vigente CCNL.

I lavoratori verranno così inquadrati:

lavoratori destinati per le mansioni svolte al II° livello: inquadramento al I° livello
lavoratori destinati per le mansioni svolte al III° livello: inquadramento al I° livello
lavoratori destinati per le mansioni svolte al IV° livello: inquadramento al II° livello
lavoratori destinati per le mansioni svolte al V° livello: inquadramento al III° livello
lavoratori destinati per le mansioni svolte al VI° livello: inquadramento al IV° livello
lavoratori destinati per le mansioni svolte al VII° livello: inquadramento al V° livello

PROGETTO INDIVIDUALE DI INSERIMENTO

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

Nominativo del lavoratore _____ nato a _____
il _____ residente in _____
cod. fiscale _____

Attuale condizione (barrare)

soggetto di età compresa tra i 18 e i 29 anni

disoccupato di lunga durata da 29 a 32 anni

lavoratore con più di 50 anni di età, privo di un posto di lavoro

lavoratore che desidera riprendere un'attività lavorativa e che non ha lavorato per almeno 2 anni

donna (senza vincoli di età) residente in area geografica con tasso di occupazione femminile inferiore almeno del 20% rispetto a quello maschile o che supera del 10% quello maschile

persona affetta da un grave handicap fisico, mentale o psichico

Azienda datrice di lavoro

Sede dell'inserimento (stabilimento/reparto/ufficio)

Periodo di inserimento n. mesi _____ dal _____ al _____

Infortuni sul lavoro INAIL posizione n. _____

Matricola n. _____

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

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

si

no

_____ (data)

firma per presa visione ed accettazione del lavoratore inserendo

firma per l'azienda

Art. ... - Congedi

A) Permessi per eventi e cause particolari

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, primo comma, della legge 8 marzo 2000, n. 53 e degli artt. 1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000 n. 278, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimo. Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a preavvertire rispetto all'inizio della propria prestazione, il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali sarà utilizzato. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

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

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

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

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

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

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

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

B) Congedi per gravi motivi familiari

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Durante il periodo di congedo di cui al presente articolo il lavoratore conserva il posto di lavoro, non ha diritto alla retribuzione, né alla decorrenza dell'anzianità per nessun istituto

e non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa.

C) Congedi per la formazione

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 5, legge 8 marzo 2000, n. 53, i lavoratori con almeno 5 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda possono richiedere una sospensione del rapporto di lavoro per congedi formativi per un periodo non superiore ad undici mesi, continuativo o frazionato, nell'arco dell'intera vita lavorativa, al fine di completare la scuola dell'obbligo, conseguire il titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea ovvero per partecipare ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

Il lavoratore dovrà presentare richiesta scritta al datore di lavoro almeno 30 giorni prima per i congedi di durata fino a 10 giorni e almeno 60 giorni prima per i congedi di durata superiore a 10 giorni, specificando i motivi della richiesta ed allegando la relativa documentazione.

L'azienda valuterà la richiesta sulla base delle comprovate esigenze tecnico organizzative e in caso di diniego o differimento del congedo informerà l'interessato dei motivi che hanno determinato la decisione.

Ferma restando la compatibilità dei congedi con lo svolgimento della normale attività produttiva, i lavoratori che potranno contemporaneamente assentarsi dall'unità produttiva a questo titolo non dovranno superare l'1% del totale della forza occupata, eccezion fatta per le unità produttive fino a 149 dipendenti dove potrà comunque assentarsi n. 1 lavoratore; fermo restando quanto sopra, le Parti si danno atto che i valori frazionari risultanti dall'applicazione della suddetta percentuale pari o superiori a 0,50 saranno arrotondati all'unità superiore.

Durante il periodo di congedo il lavoratore conserva il posto di lavoro e non ha diritto alla retribuzione. Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

Dichiarazione comune

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

TUTELA DELLA DIGNITA' PERSONALE DEI LAVORATORI

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

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

Art. 21 Premio di risultato

Secondo quanto stabilito dal Protocollo 23 luglio 1993, i cui contenuti ripresi nelle "Disposizioni generali del sistema contrattuale" del presente contratto si intendono integralmente richiamati in questo articolo, la contrattazione aziendale potrà svolgersi ai fini della determinazione di un premio di norma annuale che, tenendo conto della competitività aziendale, sarà collegato a parametri e obiettivi di produttività, redditività e/o altri indicatori concordati tra le parti, rilevanti agli effetti del miglioramento dell'efficienza aziendale nonché dei risultati di gestione, correlati all'andamento economico delle aziende.

L'erogazione del premio, essendo di natura variabile e non definibile a priori, deriverà dal conseguimento o meno degli obiettivi concordati e avverrà in funzione dei risultati raggiunti secondo criteri, modalità e procedure di verifica definite dalle parti.

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

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

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

Dall'entrata in vigore del presente C.C.N.L. non trova più applicazione la disciplina di cui all'art. 21 del C.C.N.L. 20.3.1991. Gli importi in misura fissa aziendali corrisposti rimangono consolidati e congelati nelle cifre in essere alla stessa data e non saranno più oggetto di successiva contrattazione.

Eventuali premi variabili ovvero parti variabili dei premi stessi in atto alla data di entrata in vigore del presente contratto, manterranno invece le loro caratteristiche di variabilità fino all'atto dell'istituzione del premio annuale di risultato. Le parti ne potranno concordare forme e modi diversi di corresponsione senza oneri per le aziende e senza svantaggi per i lavoratori in occasione del negoziato sul premio di risultato.

Nota a verbale

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

Art.28 Formazione professionale – Fondimpresa

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

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

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

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

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

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

Al momento della istituzione del Comitato Paritetico Nazionale le parti stipulanti definiranno le modalità per l'attività da svolgere da parte del Comitato in materia di formazione professionale e potranno affidare la suddetta attività ad un Gruppo paritetico ristretto che provvederà a relazionare, con la periodicità che verrà concordemente stabilita, il Comitato nella sua interezza.

Art. 29 - Assenze

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

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

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

L'assenza, ancorche` giustificata e autorizzata, non da` luogo a decorrenza di retribuzione

Art. 37 Tutela alle categorie dello svantaggio sociale e lavoratori immigrati

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

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

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

ARCO

A valere dal 1.1.2005, la contribuzione ad Arco sarà calcolata sulla retribuzione mensile corrente ordinaria (paga base, ex indennità di contingenza, edr, aumenti periodici di anzianità, eventuali superminimi individuali, importi in misura fissa aziendale come da art. 21 parte seconda del presente ccnl)

Permessi

I componenti dell'assemblea di Arco potranno disporre annualmente di 8 ore di permessi retribuiti per la partecipazione alle assemblee.

Le aziende esporranno nella bacheca aziendale le comunicazioni del Fondo ai lavoratori.

Art. 45 decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal 1° luglio 2004 e avrà validità fino a tutto il 31.12.2007; per la parte economica il primo biennio avrà validità fino a tutto il 31.12.2005.

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

Art. 13 Trattamento in caso di Malattia o di infortunio non sul lavoro

A) Denuncia

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

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

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

B) Trattamento economico

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- certificato medico indicante la data di inizio, di prosecuzione e di chiusura dell'incapacità al lavoro redatto sugli appositi moduli degli Istituti stessi e contenente le seguenti indicazioni:

1) la data del rilascio;

2) la prognosi;

3) la specificazione dell'orario durante il quale il medico curante consente al lavoratore di uscire dalla sua abitazione.

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

Nota a verbale

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

C) Conservazione del posto

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

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

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

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

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

L'operaio che entro 3 giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario.

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

Dichiarazione a verbale

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

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

Art. 12 Trattamento in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro (intermedi)

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

**Art. 12 -Trattamento in caso di malattia o di infortunio non sul lavoro
(impiegati e quadri)**

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

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

Le parti si impegnano a realizzare un apposito incontro nel merito della materia entro il mese di ottobre 2004.

Aumenti retributivi

CATEGORIE	DAL 1.7.2004	DAL 1.1.2005	DAL 1.7.2005	TOTALE
VII	54,18	46,44	26,31	126,93
VI	48,49	41,57	23,56	113,62
V	40,76	34,94	19,79	95,49
IV	36,82	31,57	17,88	86,27
III	35,00	30,00	17,00	82,00
II	31,04	26,61	15,07	72,72
I	26,41	22,65	12,83	61,89

Nuovi Minimi tabellari

LIVELLO	1° LUGLIO 2004	1° GENNAIO 2005	1° LUGLIO 2005
VII	1.042,33	1.088,77	1.115,08
VI	933,31	974,88	998,43
V	784,10	819,04	838,83
IV	708,40	739,96	757,85
III	673,56	703,56	720,56
II	597,27	623,87	638,95
I	508,30	530,94	543,77

Nuove Retribuzioni

LIVELLO	Contingenza + EDR	RETRIBUZIONE AL 1.7.2004	RETRIBUZIONE AL 1.1.2005	RETRIBUZIONE AL 1.7.2005
VII	542,24	1.584,57	1.631,01	1.657,32

VI	538,27	1.471,58	1.503,15	1.526,71
V	532,74	1.316,84	1.351,78	1.371,58
IV	528,78	1.237,18	1.268,74	1.286,63
III	528,09	1.201,65	1.231,65	1.248,65
II	525,12	1.122,39	1.148,99	1.165,07
I	522,49	1.030,79	1.053,43	1.066,26

Una Tantum

Ai lavoratori in forza alla data del 21 luglio 2004 è corrisposto un importo forfettario di € 200,00 lordi suddivisibili in quote mensili in relazione alla durata del rapporto di lavoro nel periodo 1° gennaio - 31 luglio 2004. La frazione di mese superiore ai 15 gg. sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

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

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

Il suddetto importo verrà erogato per il 50% con le competenze di retribuzione del mese di luglio 2004, e per il 50% con le competenze di retribuzione del mese di settembre 2004

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro all'atto della liquidazione delle competenze.

Le giornate di assenza dal lavoro per gravidanza e puerperio, e quelle per malattia ed infortunio e congedo matrimoniale, con pagamento di indennità a carico dell'istituto competente e di integrazione a carico delle aziende, intervenute nel periodo 1° gennaio - 31 luglio 2004, saranno considerate utili a fini dell'importo di cui sopra.

Ai lavoratori che nel periodo 1° gennaio - 31 luglio 2004 fruiscano di trattamenti di CIG, di riduzione di orario per contratti di solidarietà e/o di altre prestazioni economiche previdenziali, l'importo dell'una tantum sarà corrisposto secondo le disposizioni vigenti in materia.

Dal mese di luglio 2004 cessa di essere corrisposta l'indennità di vacanza contrattuale.

L'importo dell'una tantum, così come definito, deve considerarsi al lordo degli importi erogati per l'indennità di vacanza contrattuale per il periodo aprile – giugno 2004.