

VERBALE DI ACCORDO

Bologna, 22 settembre 2004

Tra L'UNITAL/CONFAPI

e

la FILLEA/CGIL, la FILCA/CISL e la FeNEAL/UII

si stipula il seguente accordo per il rinnovo del CCNL del 24 gennaio 2000 per gli addetti all'industria del legno, del sughero, del mobile e dell'arredamento, e per le industrie boschive e forestali.

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 e nelle aree sistema censite dall'ISTAT e/o dal CNEL, dove il settore è particolarmente presente.

Il Comitato paritetico regionale, previo accordo specifico tra le parti interessate, potrà costituirsi nelle regioni con significativa presenza del settore legno-mobile-arredamento nel caso in cui nelle predette regioni non vengano costituiti comitati paritetici a livello di distretto o di aree-sistema.

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 sulla formazione professionale e formazione continua.

In particolare, la Commissione Bilaterale Paritetica definisce orientamenti ed indirizzi sull'individuazione di linee-guida per la formazione degli apprendisti.

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 31/03/2005.

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 2004 saranno definite le modalità costitutive ed operative dei comitati di distretto e di area-sistema e regionali.

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.

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

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

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

proposte che siano unanimemente condivise.

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

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

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

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

OMISSIS

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.

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 dei permessi retribuiti sulla base del calendario annuo.

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 nell'ambito del territorio nazionale. 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;
- le attività legate ad una fase od un ciclo che, per loro natura, abbiano un termine.

6. Livello di gruppo

Di norma annualmente, i gruppi, intendendosi per tali l'insieme delle aziende partecipate (possesto 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, assistite dall'API nella cui area di competenza si trova la Direzione Generale dell'azienda interessata, forniranno alle R.S.U., assistite 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 14 Formazione professionale

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 FAPI, 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 Comitato Paritetico Nazionale, nell'ambito dei rapporti sopra indicati, chiederà a FAPI 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.

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.

PARTE SECONDA

REGOLAMENTAZIONE COMUNE AD OPERAI, INTERMEDI, IMPIEGATI, QUADRI

ARTICOLO 5 BIS - Classificazione

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 UNITAL 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, assorbiranno, fino a concorrenza, i superminimi individuali.

Tabella 1: nuovo inquadramento

AREA ESECUTIVA	AREA SPECIALISTICA
AE 1 = ex categoria E: solo operai	AS 1 = ex categoria C solo operai

AE 2 = ex categoria D impiegati e operai	AS 2 = nuova operai e impiegati
AE 3 = nuova solo impiegati	AS 3 = ex categoria B operai
AREA COORDINAMENTO/GESTIONE	AREA DIREZIONALE
AC 1 = Nuova categoria: intermedi	AD 1 = nuova categoria impiegati
AC 2 = ex categoria B intermedi	AD 2 = ex categoria A solo impiegati
AC 3 = ex categoria B impiegati	AD 3 = ex categoria AS quadri
AC 4 = nuova categoria impiegati	

Tabella 2: nuova scala parametrica

<i>Area esecutiva</i>				
<i>Nuova categoria</i>	<i>Precedente Categoria</i>	<i>Qualifiche</i>	<i>Parametri Fino al 31/12/2006</i>	<i>Parametri Dall'1/1/2007</i>
AE 1	E	Operai	100	100
AE 2	D	Operai e impiegati	117,4	119
AE 3	N	Impiegati		126,5
<i>Area specialistica</i>				
AS 1	C	Operai	132,5	134
AS 2	N	Operai e impiegati		140
AS 3	B	Operai	154,2	155
<i>Area coordinamento e gestione</i>				
AC 1	N	Intermedi		142
AC 2	B	Intermedi	154,2	155
AC 3	B	Impiegati	154,2	155
AC 4	N	Impiegati		170
<i>Area direttiva</i>				
AD 1	N	Impiegati		185
AD 2	A	Impiegati	183,6	200
AD 3	AS	Quadri	205	215

ARTICOLO 7 - Orario di lavoro

A) Orario di lavoro

L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali, come previsto dall'art. 3, comma primo, del d.lgs n. 66 del 8/4/2003, salve tutte le deroghe ed eccezioni di legge.

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

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

~~Si intende lavoro straordinario quello effettuato oltre le ore di effettivo lavoro prestate in base all'orario settimanale.~~

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

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

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

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

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

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

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 alla successiva lettera B).

Per quanto non espressamente normato dal presente CCNL in materia di orario di lavoro, le parti rimandano al d.lgs n. 66 del 8/4/2003 nonché alle altre leggi vigenti.

B) - Orario normale di lavoro in regime di flessibilità

Nel periodo di dodici mesi consecutivi, 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 dodici mesi consecutivi.

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 31/12/2005 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 dodici

mesi consecutivi, 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 C).

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.

C) - Riduzione dell'orario di lavoro

OMISSIS

In seguito al ripristino della festività del 2 Giugno Festa della Repubblica, troverà applicazione quanto previsto per la festività del 4 novembre anche per le aziende in cui sia stata trasformata in permessi retribuiti la retribuzione prima spettante per tale festività che cadeva, per legge, di domenica.

OMISSIS

A decorrere dall'1/1/2005, le ore eventualmente non fruito entro l'anno di maturazione verranno accantonate nella banca ore di cui all'art. 12 della parte seconda, su richiesta scritta del lavoratore, da presentarsi entro il 30 novembre ed a esse si applicherà quanto previsto per la banca ore.

In mancanza di comunicazione scritta, le ore saranno trasformate in normale retribuzione e pagate con le competenze del mese di dicembre.

C) Festività abolite

OMISSIS

A decorrere dall'1/1/2005, i permessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione verranno accantonati nella banca ore di cui all'art. 12 della parte seconda, su richiesta scritta del lavoratore, da presentarsi entro il 30 novembre ed a essi si applicherà quanto previsto per la banca ore.

In mancanza di comunicazione scritta, le ore saranno trasformate in normale retribuzione e pagate con le competenze del mese di dicembre.

Per quanto riguarda la festività del 4 novembre, la cui celebrazione è spostata dalla legge 54/77 alla domenica successiva 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 massimo di lavoro è di

12 ore giornaliere o 60 settimanali, fermo restando il limite massimo previsto dall'art. 4, comma secondo, 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. 38 (reclami e controversie) della presente parte seconda del C.C.N.L..

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.

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 oggettive e 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 quarto, del d.lgs 66/03.

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, la Direzione aziendale e le RSU 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 giornaliere è concesso un riposo retribuito di mezz'ora per consumare il pasto.

Per 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 di lavoro di cui all'art. 7 della parte comune del presente C.C.N.L.

Nell'impossibilità tecnica di fruire di tutto il riposo, i predetti lavoratori fruiranno di dieci minuti retribuiti, anche in forma individuale, mentre per la parte restante verrà loro corrisposto, a decorrere dall'1/10/2004, un compenso sostitutivo pari al 5%.

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.

Ai sensi del primo comma dell'art. 17 del d.lgs. 66/2003 non fruiranno del riposo i lavoratori turnisti con un orario di lavoro non superiore alle sette ore e trenta minuti giornalieri o alle trentasette ore e trenta minuti settimanali né verrà loro riconosciuto il compenso sostitutivo, in quanto beneficiari di adeguata tutela derivante dal loro ridotto orario di lavoro.

Nei casi di più turni, per prestazioni che richiedano continuità di presenza, il lavoratore del turno cessante potrà lasciare il posto di lavoro quando sia stato sostituito; la sostituzione dovrà avvenire entro il termine massimo di un numero di ore corrispondente alla metà del turno; queste prolungate prestazioni per le ore che eccedono l'orario ordinario giornaliero sono considerate straordinarie.

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 essere contenuto in 250 ore annuali, salve tutte le deroghe ed eccezioni di legge.

L'azienda potrà fare ricorso al lavoro straordinario nei casi urgenti, indifferibili od occasionali ed in quelli previsti come deroga ed eccezione dalle disposizioni di 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 campionato;
- 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.

Non si computeranno ai fini del raggiungimento delle 250 ore annuali le ore di lavoro straordinario effettuate nei casi di seguito indicati, in aggiunta ai casi previsti dalle lettere a), b) e c) del quarto comma dell'art. 5 del d.lgs. 66/03:

- necessità connesse alla manutenzione ed al mantenimento e/o ripristino della funzionalità degli impianti;
- situazioni connesse a ritardi nella consegna delle materie prime, non dipendenti da responsabilità dell'azienda;
- anticipazioni di consegna rispetto ai termini pattuiti;
- vincolanti termini di consegna garantiti da penale;
- lavoratori in trasferta in Italia ed all'estero;

Il lavoro straordinario oltre i limiti delle suddette 250 ore potrà avere luogo oltre ai casi previsti nel precedente comma, per accordo con le RSU.

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.

La Direzione aziendale informerà preventivamente le R.S.U. prima di ricorrere al lavoro notturno di cui al d.lgs. n. 66 dell'8/4/2003.

Nei casi di lavoro notturno impreveduto o per forza maggiore, non vi è obbligo di comunicazione alle RSU.

Per il lavoro notturno, ai soli fini del trattamento retributivo, 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.

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

Ai sensi dell'art. 4, secondo, terzo e quarto comma, del d.lgs n. 66 del 8/4/2003 e in considerazione delle peculiarità del settore, caratterizzato da un andamento ciclico della domanda, da produzioni con necessità di soddisfacimento in tempo reale del mercato di cui è diventata imprevedibile la tendenza, considerate ragioni obiettive dalle parti, il periodo di riferimento della

durata media settimanale di 48 ore viene stabilito sulla base di dodici mesi, anche ai fini delle comunicazioni di cui al comma quinto del citato art. 4.

Banca ore individuale

A decorrere dall'1/1/2005, per ogni ora di lavoro straordinario effettuata oltre le 80 nell'anno solare, il lavoratore potrà optare tra la retribuzione spettante per il lavoro straordinario od un trattamento sostitutivo costituito dalla conversione delle ore di lavoro straordinario prestate in un uguale numero di ore di riposo retribuito compensativo a regime normale, fermo restando il pagamento della maggiorazione percentuale prevista dal CCNL per il lavoro straordinario che si intende onnicomprensiva di ogni incidenza su qualsiasi istituto contrattuale e di legge.

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

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

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

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

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

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

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

~~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 aziendali.~~

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 di quanto previsto dal d.lgs. n. 61 del 25/2/2000 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.

Si intende:

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

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

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

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

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

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

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

D) L'inserzione nel contratto di lavoro a tempo parziale di clausole flessibili ed elastiche ai sensi del comma 7 dell'art. 3 del d.lgs. n. 61 del 25/2/2000, è possibile anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine.

La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale ai sensi del comma 7 citato richiede il consenso del lavoratore formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro, reso, su richiesta del lavoratore, con l'assistenza di un componente della rappresentanza sindacale aziendale indicato dal lavoratore medesimo o, in mancanza, dalle Organizzazioni Sindacali firmatarie del CCNL. L'eventuale rifiuto del lavoratore non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

Clausole flessibili

In applicazione di quanto previsto dall'art. 3, commi 7 e seguenti del d.lgs. n. 61 del 25/2/2000, nel contratto di lavoro a tempo parziale le parti possono pattuire clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione alle seguenti condizioni e modalità.

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

Clausole elastiche

In applicazione di quanto previsto dall'art. 3, commi 7 e seguenti del d.lgs. n. 61 del 25/2/2000, nel contratto di lavoro a tempo parziale verticale e misto le parti possono pattuire clausole elastiche relative alla variazione della prestazione in aumento alle seguenti condizioni e modalità.

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

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

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

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

Il lavoro supplementare è ammesso per le seguenti causali:

1. incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto;
2. attività a carattere stagionale;
3. esecuzione di attività di installazione o montaggio soggette a particolari condizioni climatico - ambientali che non consentono la protrazione delle lavorazioni in altri periodi dell'anno;
4. esigenze di collocazione sul mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
5. esigenze legate alla sostituzione di una posizione rimasta vacante, a causa di risoluzione del rapporto di lavoro;
6. partecipazione a fiere e mostre;
7. esigenze legate alla sostituzione di lavoratori assenti per ferie, aspettative concesse a qualunque titolo, congedi, permessi retribuiti e non, permessi di studio, partecipazione a corsi di formazione;
8. esigenze legate alla sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, ma idonei ad altre mansioni;
9. esigenze di carattere eccezionale che non possono essere soddisfatte con i normali mezzi e assetti produttivi aziendali;
10. necessità connesse alla manutenzione ed al mantenimento e/o ripristino della funzionalità degli impianti;
11. esigenze particolari connesse a vincolanti termini di consegna e/o presentazioni commerciali del prodotto;
12. adempimenti amministrativi e di legge legati ad inderogabili scadenze;
13. situazioni connesse a ritardi nella consegna delle materie prime;
14. realizzazione del campionario;
15. improvvise e non programmate richieste da parte dei clienti che creino difficoltà alla filiera produttiva del committente o anticipazioni di consegna rispetto ai termini ordinari e/o alle quantità precedentemente fissate.

Il numero massimo di ore di lavoro supplementare effettuabili:

- per il rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale è pari alla differenza tra l'orario di lavoro ridotto e le otto ore giornaliere e le 40 settimanali;
- per il rapporto di lavoro a tempo parziale verticale è pari alla differenza tra l'orario di lavoro a tempo pieno e l'orario di lavoro ridotto, nell'ambito della settimana, del mese e dell'anno;
- per il rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto e ciclico, è pari alla differenza tra l'orario di lavoro a tempo pieno e l'orario di lavoro ridotto, nell'ambito della settimana, del mese e dell'anno.

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

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

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

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

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

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

I) Per quanto qui non previsto, si rinvia alle norme del contratto collettivo nazionale di lavoro che troveranno applicazione tenendo conto del ridotto orario di lavoro nonché al d.lgs. n. 61 del 25/2/2000.

ARTICOLO 14 - Contratto di fornitura di somministrazione e contratto a tempo determinato

L'assunzione con contratto a tempo determinato ed il ricorso al contratto di somministrazione avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

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

- a) sperimentazioni tecniche, produttive od organizzative relative a nuovi prodotti o lavorazioni,
- b) eccezionali lavorazioni relative ai riassortimenti non attinenti all'acquisizione del normale portafoglio ordini,
- c) aumento di carattere eccezionale dell'attività aziendale per il soddisfacimento di particolari esigenze produttive per le quali siano necessarie professionalità non presenti in azienda,

il numero dei lavoratori che possono essere occupati con contratto a termine e con contratto di somministrazione, nelle fattispecie sopra indicate, è pari al 20%, calcolato sulla base dei sei mesi precedenti il mese in corso, dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'unità produttiva.

I lavoratori occupati con ciascuna delle tipologie contrattuali sopra indicate non potranno comunque superare il 15%, calcolato sulla base dei sei mesi precedenti il mese in corso, dei lavoratori occupati a tempo indeterminato nell'unità produttiva

Le frazioni sono arrotondate all'unità superiore.

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

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

I lavoratori con contratto a tempo determinato fruiranno 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 al punto 2. dell'art. 1 della parte prima del presente contratto.

Il periodo di conservazione del posto 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 conservazione del posto.

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.

E' escluso dal periodo di prova il contratto di lavoro dei lavoratori che abbiano terminato nei tre mesi precedenti un contratto di lavoro a tempo determinato nelle stesse mansioni.

ARTICOLO 25 – Diritto allo studio - Lavoratori studenti

OMISSIS

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 previsti nel presente articolo non si cumulano con diversi trattamenti già previsti allo stesso titolo a livello aziendale, ferme restando, ove esistenti, condizioni di miglior favore.

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 quattro ore dall'inizio dell'orario di lavoro previsto, salvo casi di giustificato e comprovato impedimento.

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

ARTICOLO 26 BIS Congedi

A) Permessi per eventi e cause particolari

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 4, primo comma, della legge 8 marzo 2000, n. 53 e degli artt. 1 e 3 del regolamento d'attuazione di cui al decreto interministeriale 21 luglio 2000 n. 278, la lavoratrice e il lavoratore hanno diritto a tre giorni complessivi di permesso retribuito all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi.

Per fruire del permesso il lavoratore è tenuto a preavvertire rispetto all'inizio della propria prestazione, il datore di lavoro dell'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali sarà utilizzato. Nei giorni di permesso non sono considerati i giorni festivi e quelli non lavorativi.

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

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

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

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

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

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

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

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

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.

ARTICOLO 27 Tutela delle categorie dello svantaggio sociale e lavoratori immigrati - lavoratori tossicodipendenti.

Le parti, nella condivisa valutazione dell'opportunità di interventi di legge nei confronti delle categorie socialmente svantaggiate, si danno atto della necessità di un'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 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 dall'art. 1 della parte prima, 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.

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 soci-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 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 2005 il Comitato Paritetico Nazionale pone all'ordine del giorno la trattazione della presente materia.

ARTICOLO 39 - Decorrenza e durata

Il presente contratto decorre dal 1° settembre 2004 e avrà validità fino a tutto il 31 dicembre 2007; per la parte economica il primo biennio avrà validità fino a tutto il 31 dicembre 2005.

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

PARTE TERZA REGOLAMENTAZIONE PER GLI OPERAI

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 quattro ore dall'inizio dell'orario di lavoro, nel primo giorno di 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

Nell'ambito del periodo complessivo di conservazione del posto di lavoro, le aziende corrisponderanno ai lavoratori non in prova assenti per malattia od infortunio non sul lavoro il seguente trattamento economico cumulativo:

- dal 1° al 3° giorno di malattia od infortunio non sul lavoro verrà corrisposto al lavoratore operaio l'80% (70% fino a 31/12/1995) 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; a decorrere dall'1/1/2005 la percentuale sarà elevata all'85%.

- dal 4° al 210° giorno di malattia verrà corrisposta un'integrazione dell'indennità di malattia riconosciuta dall'istituto assicuratore fino al 100% della retribuzione netta di fatto.

- dal 211° giorno di malattia, ove venisse a cessare il trattamento mutualistico erogato dall'ente assicuratore, l'azienda riconoscerà all'operaio ammalato un'indennità pari al 50% della normale retribuzione fino al termine del periodo di conservazione del posto.

Ove l'operaio si ammali più volte nel corso di 30 mesi consecutivi, i trattamenti erogati nei relativi periodi di assenza sono cumulati agli effetti del raggiungimento del trattamento al 100 per cento e di quello al 50 per cento. Pertanto nel suddetto periodo di 30 mesi il lavoratore potrà al massimo percepire quanto sopra indicato.

Il trattamento erogato per i primi tre giorni di malattia si riduce al 50 per cento nei periodi retribuiti al 50 per cento.

A decorrere dall'1/1/2005, per le malattie di durata superiore a 12 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 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 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 cumulati 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.

Qualora l'assenza del lavoratore superi il periodo di conservazione del posto senza che l'azienda proceda al licenziamento, il rapporto si intenderà sospeso ad ogni effetto, fino a che l'azienda procederà al licenziamento.

Nei trenta giorni di calendario precedenti la data di superamento del periodo di conservazione del posto, il lavoratore potrà chiedere un periodo di aspettativa non retribuita non superiore a tre mesi continuativi che dovrà essere documentato con idonea certificazione medica secondo le stesse modalità previste nel presente articolo per l'assenza dovuta a malattia.

D) Contratti di inserimento

Ai lavoratori assunti con contratto di inserimento in base all'Accordo Interconfederale stipulato tra CONFAPI e CGIL, CISL, UIL in data 11/2/2004, si applicherà la normativa di cui alla parte ottava.

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.

PARTE QUARTA REGOLAMENTAZIONE PER GLI INTERMEDI

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 quattro ore dall'inizio dell'orario di lavoro, nel primo giorno di 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 30 mesi consecutivi, per un massimo di 13 mesi.

Ove il lavoratore si ammali più volte nel corso di 30 mesi consecutivi, i relativi periodi di assenza sono cumulati agli effetti del raggiungimento dei termini massimi di conservazione del posto sopra previsti.

Nell'ambito del periodo complessivo di conservazione del posto di lavoro, il lavoratore non in prova ha inoltre diritto, complessivamente, all'intera normale retribuzione per i primi sei mesi; la metà della normale retribuzione per i sette mesi successivi.

Ove l'intermedio si ammali più volte nel corso di 30 mesi consecutivi, i trattamenti erogati nei relativi periodi di assenza sono cumulati agli effetti del raggiungimento del trattamento al 100 per cento e di quello del 50 per cento. Pertanto nel suddetto periodo di 30 mesi il lavoratore potrà al massimo percepire quanto sopra indicato.

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.

Qualora l'assenza del lavoratore superi il periodo di conservazione del posto senza che l'azienda proceda al licenziamento, il rapporto si intenderà sospeso ad ogni effetto, fino a che l'azienda procederà al licenziamento.

Nei trenta giorni di calendario precedenti la data di superamento del periodo di conservazione del posto, il lavoratore potrà chiedere un periodo di aspettativa non retribuita non superiore a tre mesi continuativi che dovrà essere documentato con idonea certificazione medica secondo le stesse modalità previste nel presente articolo per l'assenza dovuta a malattia.

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.

Ai lavoratori assunti con contratto di inserimento in base all'Accordo Interconfederale stipulato tra CONFAPI e CGIL, CISL, UIL in data 11/2/2004, si applicherà la normativa di cui alla parte ottava.

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.

PARTE QUINTA – REGOLAMENTAZIONE PER GLI IMPIEGATI

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 quattro ore dall'inizio dell'orario di lavoro, nel primo giorno di 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 30 mesi consecutivi, per un massimo di 13 mesi.

Ove il lavoratore si ammali più volte nel corso di 30 mesi consecutivi, i relativi periodi di assenza sono cumulati agli effetti del raggiungimento dei termini massimi di conservazione del posto sopra previsti.

Nell'ambito del periodo complessivo di conservazione del posto di lavoro, il lavoratore non in prova ha inoltre diritto, complessivamente, all'intera normale retribuzione per i primi sei mesi; la metà della normale retribuzione per i sette mesi successivi.

Ove il lavoratore si ammali più volte nel corso di 30 mesi consecutivi, i trattamenti erogati nei relativi periodi di assenza sono cumulati agli effetti del raggiungimento del trattamento al 100 per cento ed a quello del 50 per cento. Pertanto nel suddetto periodo di 30 mesi il lavoratore potrà al massimo percepire quanto sopra indicato.

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.

Qualora l'assenza del lavoratore superi il periodo di conservazione del posto senza che l'azienda proceda al licenziamento, il rapporto si intenderà sospeso ad ogni effetto, fino a che l'azienda procederà al licenziamento.

Nei trenta giorni di calendario precedenti la data di superamento del periodo di conservazione del posto, il lavoratore potrà chiedere un periodo di aspettativa non retribuita non superiore a tre mesi continuativi che dovrà essere documentato con idonea certificazione medica secondo le stesse modalità previste nel presente articolo per l'assenza dovuta a malattia.

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.

Ai lavoratori assunti con contratto di inserimento in base all'Accordo Interconfederale stipulato tra CONFAPI e CGIL, CISL, UIL in data 11/2/2004, si applicherà la normativa di cui alla parte ottava.

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.

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.

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).

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.

PARTE SETTIMA

OMISSIS

APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE

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

PARTE OTTAVA

CONTRATTI DI INSERIMENTO E REINSERIMENTO

ARTICOLO 1 Contratto di inserimento

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

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 - art. 2 Parte sesta – regolamentazione per i 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.

ARTICOLO 2 trattamento in caso di malattia od infortunio non sul lavoro

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 cumulati 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, operai, impiegati e quadri, 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, nei limiti del periodo di conservazione del posto di cui alla precedente lettera A).

In applicazione dell'Accordo Interconfederale CONFAPI/CGIL-CISL-UIL 31.3.1995, l'azienda erogherà ai lavoratori, assunti con contratto di inserimento, per i primi tre giorni di assenza per malattia od infortunio non sul lavoro il 20% della retribuzione prevista.

ARTICOLO 3 Inquadramento

I lavoratori verranno così inquadrati:

- lavoratori destinati per le mansioni svolte alla categoria D, inquadramento alla categoria E
- lavoratori destinati per le mansioni svolte alla categoria C, inquadramento alla categoria E
- lavoratori destinati per le mansioni svolte alla categoria B, inquadramento alla categoria C
- lavoratori destinati per le mansioni svolte alla categoria A, inquadramento alla categoria C
- lavoratori destinati per le mansioni svolte alla categoria AS, inquadramento alla categoria B.

ARTICOLO 4 Trasformazione

Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità o istituti di carattere economico ad esso assimilati e della mobilità professionale disciplinata dalle clausole contrattuali che prevedano progressioni automatiche di carriera in funzione del mero trascorrere del tempo.

ARTICOLO 5 Rinvio

Per tutto quanto sopra non disciplinato si rinvia alle norme del presente CCNL, all'accordo interconfederale CONFAPI/CGIL/CISL/UIL dell'11/2/2004 ed alla legge.

PARTE NONA

Aumenti retributivi

CATEGORIE	DAL 1.9.2004 €	DAL 1.1.2005 €	DAL 1.8.2005 €	TOTALE €
AS	69,62	38,68	18,57	126,87
A	62,35	34,64	16,63	113,62
B	52,37	29,09	13,97	95,43
C	45,00	25,00	12,00	82,00
D	39,94	22,19	10,59	72,72
E	33,96	18,87	9,06	61,89

Nuovi Minimi tabellari

LIVELLO	1° SETTEMBRE 2004 €	1° GENNAIO 2005 €	1° AGOSTO 2005 €
AS	1057,77	1.096,45	1.115,02
A	947,15	981,79	998,42
B	795,71	824,80	838,77
C	683,56	708,56	720,56
D	606,17	628,36	638,95
E	515,83	534,70	543,76

Una Tantum

Ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente CCNL 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 agosto 2004. La frazione di mese superiore ai 15 gg. sarà considerata , a questi effetti, come mese intero.

Agli apprendisti l'importo forfettario è erogato nella misura percentuale applicata alla loro retribuzione all'1/10/2004.

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 in un'unica soluzione con le competenze di retribuzione del mese di ottobre 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 agosto 2004, saranno considerate utili a fini dell'importo di cui sopra.

Ai lavoratori che nel periodo 1° gennaio - 31 agosto 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 settembre 2004 cessa di essere corrisposta l'indennità di vacanza contrattuale.

Dall'importo dell'una tantum, così come definito, deve essere detratto quanto erogato a titolo di indennità di vacanza contrattuale per il periodo aprile – agosto 2004.

UNITAL/CONFAPI

FILLEA/CGIL

FILCA/CISL

FeNEAL/UIIL