

STIPULAZIONE E COSTITUZIONE DELLE PARTI SFERA DI APPLICAZIONE

Parte I - PARTE COMUNE

- Art. 1 - Relazioni sindacali.
- Art. 2 - Sistemi dei rapporti sindacali.
- Art. 3 - Struttura della contrattazione.
- Art. 4 - Pari opportunità.
- Art. 5 - Diritto di assemblea.
- Art. 6 - Permessi retribuiti per cariche sindacali.
- Art. 7 - Delega sindacale.
- Art. 8 - Quota diffusione contratto.
- Art. 9 - Tutela dei licenziamenti individuali.
- Art. 10 - Lavoratori studenti.
- Art. 11 - Diritto allo studio.
- Art. 12 - Ambiente di lavoro.
- Art. 13 - Assunzione.
- Art. 14 - Esclusione dalle quote di riserva.
- Art. 15 - Certificato di lavoro.
- Art. 16 - Donne e minori.
- Art. 17 - Visita medica.
- Art. 18 - Classificazione.
- Art. 19 - Cumulo di mansioni.
- Art. 20 - Orario di lavoro - lavoro supplementare.
- Art. 21 - Lavoro straordinario, notturno e festivo.
- Art. 22 - Flessibilità dell'orario di lavoro.
- Art. 23 - Gestione dei regimi di orario.
- Art. 24 - Flessibilità individuale.
- Art. 25 - Festività abolite.
- Art. 26 - Permessi retribuiti.
- Art. 27 - Lavori discontinui o di semplice attesa o custodia.
- Art. 28 - Festività nazionali e giorni festivi.
- Art. 29 - Riposo settimanale.
- Art. 30 - Lavoro a turni.

Art. 31 - Lavoro a tempo parziale.
Art. 32 - Contratto a tempo determinato.
Art. 33 - Tirocinio.
Art. 34 - Ferie.
Art. 35 - Nuovi minimi retributivi.
Art. 36 - Aumenti periodici di anzianità.
Art. 37 - Corresponsione della retribuzione e reclami sulla retribuzione.
Art. 38 - Congedo matrimoniale.
Art. 39 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio.
Art. 40 - Gratifica natalizia.
Art. 41 - Previdenza complementare.
Art. 42 - Assenze.
Art. 43 - Permessi di entrata e di uscita.
Art. 44 - Trasferte.
Art. 45 - Regolamento del lavoro a domicilio.
Art. 46 - Servizio militare.
Art. 47 - Cessione, trasformazione, trapasso di azienda.
Art. 48 - Indennità di preavviso e TFR in caso di morte.
Art. 49 - Reclami e controversie.
Art. 50 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto - Trattamento di miglior favore.
Art. 51 - Decorrenza e durata.
Art. 52 - Clausola di salvaguardia.

Parte II - EX OPERAI

Art. 53 - Periodo di prova.
Art. 54 - Lavoro a cottimo.
Art. 55 - Lavori nocivi e pericolosi.
Art. 56 - Trattamento di malattia e infortunio.
Art. 57 - Consegna e conservazione degli utensili personali.
Art. 58 - Provvedimenti disciplinari.
Art. 59 - Ammonizioni, multe e sospensioni.
Art. 60 - Licenziamento per mancanze.
Art. 61 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni.
Art. 62 - Trattamento di fine rapporto - operai.

DISCIPLINA APPRENDISTATO

- Art. 63 - Norme generali.
- Art. 64 - Periodo di prova.
- Art. 65 - Tirocinio presso diverse imprese.
- Art. 66 - Durata del tirocinio.
- Art. 67 - Apprendistato ultraventiquattrenne.
- Art. 68 - Trattamento economico - tabelle percentuali.
- Art. 69 - Trattamento malattia e infortunio.
- Art. 70 - Ferie.
- Art. 71 - Gratifica natalizia.
- Art. 72 - Insegnamento complementare.
- Art. 73 - Attribuzione della qualifica.
- Art. 74 - Decorrenza e durata.

Parte III - EX IMPIEGATI

- Art. 75 - Periodo di prova.
- Art. 76 - Trattamento in caso di malattia e infortunio.
- Art. 77 - Indennità maneggio denaro - cauzione.
- Art. 78 - Doveri dell'impiegato.
- Art. 79 - Provvedimenti disciplinari.
- Art. 80 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni.
- Art. 81 - Trattamento di fine rapporto.
- Art. 82 - Passaggio di qualifica.

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

PER I DIPENDENTI DELLE IMPRESE ARTIGIANE DEL LEGNO, ARREDAMENTO E BOSCHIVI

gennaio 1997 - dicembre 2000

STIPULAZIONE E COSTITUZIONE DELLE PARTI

DATA DI STIPULAZIONE E COSTITUZIONE DELLE PARTI

Addì, 15 dicembre 1997 in Roma,

tra

- La Federazione nazionale del Legno e dell'Arredo - Confartigianato, costituita da:
 - l'Associazione Italiana Artigiani del Legno (AIAL), rappresentata agli effetti del presente contratto dal Presidente sig. Angelo Fantin e dai Vice -Presidenti Amedeo Savio, Luigi Spreafico;
 - dell'Associazione Nazionale Tappezzieri Arredatori Italiani (ANTAI) rappresentata agli effetti del presente contratto dal Presidente Giovanni Allegro e dal Vice Presidente Antonio Inches;
 - dell'Associazione Nazionale Arredo Urbano (ANAU), rappresentata, agli effetti del presente contratto, dal Presidente Antonio Benetti;
 - con l'intervento della delegazione sindacale alle trattative composta dai sigg. Walter Baumgartener, Livio Ferragutti, Pier Luigi Buini Boini, Fausto Spinsanti, Gianfranco Merlin, Giancarlo Masoto, Ferruccio Marellò, Eugenio Sannà, Gioni Peraldo, Riccardo Propoli, Florindo Cereda, Bruno Marcolin, Mario Petrini, Andrea Pratesi, Adriano Carratino, con la partecipazione del Segretario Nazionale Guido Cesati e del funzionario Fausto Amendola del servizio sindacale AIAL e dai sigg. Eugenio Valoroso, Francesco Rizzardo e Antonio Bruschi;
 - assistita dalla Confartigianato, rappresentata dal Presidente Ivano Spalanzani e dal Segretario Generale Francesco Giacomini, coadiuvati dal Responsabile della Direzione Centrale Area Economica e Sindacale Bruno Gobbi e da Giovanna De Lucia.
- L'Associazione Nazionale Artigiani del Legno Arredamento (FNALA -CNA) rappresentata dal Presidente Francesco Forcelli, dal Segretario Nazionale Paolo Necci e dai sigg.: Chiodo Luigi, Slaverio Primo, Masi Mauro, Giancarlo Cinci, Pierpaolo Pibiri, Morichetti Artemio, Erba Carlo, Fantuzzi Agello, Angelini Valerio, Burattini Maurizio, Spadoni Paolo, Ruffilli Remo, Bruno De Rosa, assistiti per la Confederazione da Alberto De Crais, Responsabile CNA area sindacale, e da Sergio Silvestrini Responsabile della Sezione contrattazione, dal Presidente della CNA Gonario Nieddu e dal Segretario Generale Giancarlo Sangalli.
- La Federazione Italiana Artigiani Legno (FIAL -CASA) rappresentata dal Presidente delegato dott. Giacomo Basso, con l'assistenza del Segretario Confederale dott. Paolo Melfa e con l'intervento della Federazione Nazionale di Categoria del Legno arredamento rappresentata dal Responsabile Nazionale cav. Ariano Magli.
- La Confederazione delle Libere Associazioni Artigiane Italiane (CLAAI) rappresentata dal Presidente Isidoro Platania, dal Vice Presidente Vicario Patrizia Capellini, dai Vice Presidenti Cesare De Prosperis

e Pier Polga, e dai sigg.: Ruggero Go, Rocco Maurelli, Sergio Sanna, assistiti dai sigg. Pasquale Maiocco e Rita Balzoni.

e

- La Federazione Nazionale lavoratori edili, affini e del legno FeNEAL, aderente alla UIL, rappresentata dal Segretario Generale Francesco Marabottini; dai componenti la Segreteria Nazionale: Donato Bernardo Ciddio, Antonio Correale, Francesco Gullo, Giuseppe Moretti, Raffaele Rizzacasa, Learco Sacchetti, Massimo Trinci; dai componenti la Direzione Nazionale: Angelo Caruso, Franco Carvelli, Angelo Catalano, Ferdinando Ceschia, Emilio Correale, Maurizio D'Aurelio, Francesco De Martino, Silvio Errico, Paolo Ferrari, Luciano Fioretti, Leonardo Frascarelli, Angelo Gallo, Alberto Ghedin, Ferdinando Lioi, Ladislao Linari, Pompeo Naldi, Domenico Palma, Pieropaolo Panu, Giovanni Panza, Fabrizio Pascucci, Sabino Paziienza, Vincenzo Posa, Saverio Ranieri, Franco Righetti, dai componenti la Delegazione trattante: Vito Adragna, Massimo Bardi, Luigi Bontempi, Gianfranco Borghesi, Omero Cazzaro, Alberto Cirillo, Franco De Feo, Claudio Di Nardo, Francesco Fareta, Valerio Franceschini, Mauro Franzolin, Cosma Gatto, Sandro Giacomelli, Giuseppe Giammella, Pierluigi Guerrini, Adelmo Leoncini, Fernando Mariutto, Severino Minischetti, Ivo Pasquali, Francesco Pastore, Antonio Provenzano, Eustacchio Ricchiuti, Catia Rossetti, Angelo Rossi, Giuseppe Rubagotti, Antonio Serina, Bruno Serra, Claudio Signorile, Giuseppe Siniscalchi, Gianni Tonello, Dino Varo.
- La Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni ed Affini - FILCA aderente alla CISL, rappresentata dal Segretario Generale Raffaele Bonanni, dai Segretari Nazionali: Piero Baroni, Giuliano Cantoni, Giuseppe Moscuza e Giuseppe Virgilio, dai Componenti l'Esecutivo Nazionale: Bernava Maurizio, Casolino Giocondino, Ceres Antonio, Cerqua Antonio, Corveddu Renzo, De Gattis Franco, De Simoni Umberto, Di Conza Emilio, Donnarumma Ciro, Faccini Diego, Fortuni Giulio, Gessi Claudio, Giulio Alfio, Gori Giuseppe, Lazzaroni Antonio, Lorenzon Franco, Magnolia Mennato, Marcone Francesco Matta Giovanni, Merotto Goriziano, Morassut Daniele, Nuti Stefano, Pascucci Rocco, Pedrazzini Gianni, Pesenti Domenico, Piccinini Ferdinando, Pizzo Giuliano, Reale Gianfranco, Rigucci Paolo, Sbarra Ulderico, Schonsberg Primo, Scuteri Antonio, Sorace Salvatore, Speranza Ferdinando, Spinella Santo, Tamburella Giovanni, Tipaldi Giampiero, Turri Franco, Zannino Domenico Zavattari Renzo e dai Componenti la Consulta Nazionale di settore: Donnola Piero, Zanin Andrea, Citton Loris, Lutteri Giuseppe, Pierigh Mauro, Libera Giorgio, Fenaroli Bernardo, Maghini Fiorenzo, Mariani Maurizio, Mazzoleni Gabriele, Biasi Francesco, Castaldo Antonio, Treossi Vanis, Bani Massimo, Gentile Riccardo, Palermo Antonio, Pantone Francesco, Tarizzo Piero.
- La Federazione Italiana lavoratori legno edilizia industrie affini ed estrattive - FILLEA - aderente alla CGIL, rappresentata dal Segretario Generale Carla Cantone; dai segretari nazionali Antonio Galante, Gian Paolo Mati, Pasquale Scopacasa, Massimo Viotti; dal Presidente del comitato Direttivo Luigi Cavallini e dai componenti il comitato direttivo Accotzu Antonio, Allegretti Nicola, Andreozzi Roberto, Antonioli Andrea, Antonucci Luciano, Aprile Luigi, Baffioni Elio, Baldini Gabriella, Baratti Rita, Bassoli Mirto, Bassoli Stefano, Battaglia Paola, Battista Spartaco, Bavone Sergio, Bellezza Massimo, Bellinvia Domenico, Benigno Aurelio, Bertolini Massimo, Biferali Renato, Binello Michele, Bisceglie Gaetano, Bisiach Flavio, Bivi Giovanni, Bocciolini Claudio, Bonora Guelfo, Broggin Paola, Buonomo Enzo, Calvani Giuliano, Canducci Davide, Capizzi Loreto, Cappelli Eugenio, Caprini Cesare, Carboni Remo, Carpinetti Michele, Castellari Roberto, Catini Romano, Cavallini Manola, Ceccarani Maurizio, Ceriolo Sandra, Chiappa Paolo, Chiesura Giacomo, Cisarri Francesco, Civiero Giorgio, Colferai Giuseppe, Cossale Luciano, Crimella Mauro, Curioni Giancarlo, David Vincenzo, De Crescenzo Luigi, Del Giudice Vincenzo, Di Franco Carmelo, Di Girolamo Enrico, Di Girolamo Marco, Di Martino Domenico, Di Odoardo Giampaolo, Dominici Sandro, Donelli Simone, Dorotea Giacomo, D'Andreamatteo Emiliano, Farci Carmelo, Farruggia Antonio, Fattini Romano, Fogliazza Ornella, Fratorti Ezelino, Galassi Gerardo, Gamba Giancarlo, Gavinelli Giuseppe, Gelmini Sergio, Gemignan Bruno, Ghesu Giuseppino, Giannini Nazzareno, Giorgi Osvaldo, Greotti Piero, Grugnetti Sandro, Guerrini Ermanno, Guggiari Claudio, Ianaro Donato, Iannella Franco, Kneipp Renato, La Greca Giovanni, La Torre Antonio, Ledda Antonio, Legnaioli Fabio, Leo Pietro, Licciardello Antonio, Livi Mauro, Locorotondo Giuseppe, Macc hiesi Mauro, Marchini Massimo, Marra Marcella, Masotti Mauro, Mauriello Giuseppe, Meglioranzi Valter, Mellone Giuseppe, Messina Franco, Minello Paolo, Montinaro Francesco, Moro Salvino, Nardini Mara, Niero Claudio, Nocera Stanislao, Opretti Giancarlo, Orlandi Angelo, Orlandi Augusto, Pagliaroli Marcello, Palazzolo Michele, Palermo Rocco, Peccolo Paola, Penati Franco, Perego Romangelo, Perziano Antonio, Petruzzello Vincenzo, Piccione Saverio, Piccoli Salvatore, Pina Vladimiro, Podda Benvenuto, Polli Piero, Ponderano Nicola, Ricci Costantino, Righi Andrea, Rizzo Fabio, Rossetti Roberto, Rossi Lucia, Rossi Roberta, Roviani Daniele, Rudas Antonio, Ruscigno Giuseppe, Salluzzo Gianfranco, Santini Gian Mario, Sinimberghi Ada, Sisto Pasquale, Sola Lorenzo, Stanzani Celeste, Stasi Cosimo,

Terranova Giuseppe, Tommaso Alberto, Totaro Maria, Trasatti Umberto, Trebini Giovanni, Tripiedi Archimede, Vanoli Giorgio, Varanini Riccardo, Veraldi Luigi, Zamboni Hervè.

È stato stipulato il presente:

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

da valere per le imprese artigiane, definite tali ai sensi della legge 8.8.85 n. 443, del settore legno - arredamento.

SFERA DI APPLICAZIONE

Il presente contratto vale per tutto il territorio nazionale per i dipendenti delle imprese artigiane del legno e dell'arredamento e boschive considerate tali dalla legge n. 443 dell'8.8.85 e successive modificazioni e integrazioni, compresi i mestieri artistici e tradizionali del settore.

Esso si applica nei sottoindicati mestieri in cui si la materia prima legno o agglomerati di legno con leganti vari (cemento, magnesite, resine, etc.):

- bigonciai, bottai, mastellai, tinai;
- carpentieri;
- carradori, fabbricanti di carrozzerie, carri e carrozze;
- cassai e cassettaio, imballaggi e cesti in legno, ghiacciaie, cestai, cestinai e stuolai, pallets e contenitori;
- corniciai;
- costruttore di barche e battelli, carpentieri navali, calafati e modellisti navali;
- doratori di oggetti in legno e decoratori di fiori;
- ebanisti, mobiliere e stipettaio, falegnami, arredatori;
- produzione di forme per scarpe e zoccoli, giocattoli in legno, manichini di legno, fondi di calzature;
- intagliatori, intarsiatori e traforatori di legno, restauratori del mobile, scultori;
- fabbricanti di strumenti musicali in legno e pianoforti;
- addobbatori e apparatori, tappezzieri in stoffa, fabbricanti di poltrone e trapunte, piumai e pennai, materassai;
- laboratori, oggetti di paglia, impagliatori di sedie e fiaschi;
- oggetti di rafia, fabbricanti di fiori artificiali in legno, carta e cartapesta;
- laboratori di pipe;
- laboratori di racchette, slitte, sci, articoli sportivi in genere, stecche da biliardo e lucidatori in legno;
- modellisti in legno;
- sediai e fustai;
- articoli casalinghi, articoli da disegno e didattici, articoli igienico-sanitari, fabbricanti utensili in legno, manufatti in legno in genere;
- bastoni e aste dorate e comuni, tornitori in legno, scope;
- manici da frusta;
- case prefabbricate in legno;
- infissi e ferramenti, avvolgibili;
- oggetti di sughero, granulati e agglomerati di sughero, sughero in plance, truciolai comuni e da spumante;
- sugheraccio, sugherone, tacchi, tranciali;
- segherie, segagione legna e taglialegna;
- cartelloni stradali, pittori letteristi;
- allestimenti in genere, allestitori di scene;
- mobili imbottiti in genere, mobili arredamenti vari, mobili e articoli vari di arredamento in giunco e in vimini;
- nobilitazione pannelli, truciolari, compensati e affini;
- paniforti, pannelli di fibra, di lana di legno, di truciolare; agglomerati di legno con leganti vari;
- pavimenti in legno e relativa posa in opera;
- trattamento e conservazione del legno.

Rientrano nella sfera di applicazione del presente contratto le imprese artigiane ai sensi della legge n. 443/85 del settore boschivo, escluse quelle inquadrate nel settore agricolo.

Parte I - PARTE COMUNE

Art. 1 - Relazioni sindacali.

Premesso che non sono in alcun modo poste in discussione l'autonomia dell'attività imprenditoriale artigiana e le rispettive e distinte responsabilità di scelta e di decisione degli imprenditori artigiani, delle loro organizzazioni e dei sindacati dei lavoratori, le parti, valutata l'importanza dello sviluppo dell'imprenditoria artigiana del settore del legno-arredamento nell'economia generale del Paese, concordano di attivare a livello nazionale e regionale un sistema di rapporti sindacali che consenta una più approfondita conoscenza delle problematiche del settore. Tale sistema è finalizzato al raggiungimento di più consistenti e qualificati livelli occupazionali, attraverso lo sviluppo delle imprese artigiane anche mediante l'acquisizione di tecnologie più avanzate e il consolidamento delle strutture produttive.

Le parti intendono confermare la validità del sistema di relazioni sindacali definito dagli accordi interconfederali in vigore e dalla specifica normativa del CCNL.

Pertanto le parti convengono sull'integrale recepimento dell'Accordo interconfederale del 21.7.88.

RELAZIONI SINDACALI

Confartigianato, CNA, CASA, CLAAI, CGIL, CISL e UIL al fine di realizzare gli impegni congiuntamente assunti nell'Accordo interconfederale del 27.2.87 nei termini di cui alla PREMESSA dello stesso Accordo, concordano sull'individuazione di specifici strumenti e metodologie di confronti fra Confederazioni Artigiane e Organizzazioni Sindacali per una gestione congiunta e responsabile dei problemi derivanti dalle innovazioni e dai mutamenti economici e sociali.

Le parti ritengono che la concreta realizzazione di confronti a livello nazionale, sugli argomenti già delineati nell'Accordo del 27.2.87 (previdenza, assistenza sanitaria, politica fiscale, credito, finanziamenti pubblici) costituiscono una parte fondamentale e qualificante di un sistema di relazioni sindacali che si articola su vari livelli, e ripropongono l'impegno all'attuazione di quanto sopra indicato .

Nell'ambito del raccordo tra i momenti di confronto e di auspicabili convergenze a livello nazionale, e i momenti dell'articolazione del rapporto sul territorio, di cui agli articoli seguenti, le parti convengono su un sistema complessivo di confronto articolato a livello nazionale e regionale, con suscettibilità di un'ulteriore articolazione subregionale definita con l'intesa delle parti.

Ciò premesso, le parti concordano di concretizzare il momento delle relazioni a livello nazionale attraverso:

- a) la valutazione congiunta dei dati conoscitivi sul ruolo produttivo e occupazionale dell'artigianato, nonché sulle sue possibilità di sviluppo, raccolti dagli osservatori previsti dalla legge e dai CCNL;
- b) la promozione di sedi bilaterali di confronto che svolgano un ruolo propositivo verso le istituzioni e il legislatore in materia di occupazione e mercato del lavoro per coniugare flessibilità e dinamismo del sistema artigiano con la valorizzazione del ruolo delle parti nelle sedi di governo locale del mercato del lavoro;
- c) l'intervento congiunto a sostegno della politica nazionale e comunitaria di sviluppo dell'artigianato per la valorizzazione della rappresentanza dell'associazionismo dell'imprenditoria artigiana e del lavoro dipendente nelle varie sedi istituzionali;
- d) la ricerca di modifiche del sistema fiscale e parafiscale, con particolare riferimento ai problemi delle imprese minori, necessitate più delle altre ad adeguare sempre più velocemente gli andamenti produttivi alle frequenti fluttuazioni dei cicli economici anche al fine di ricercare, da parte delle imprese le condizioni per il rispetto delle norme fiscali, previdenziali, contrattuali;
- e) la definizione di piani di sviluppo di alcune aree del Mezzogiorno, congiuntamente definite, utilizzando in materia dinamica risorse, commesse, appalti pubblici e privati, politica contrattuale;
- f) la promozione di iniziative congiunte atte a sostenere quanto comunemente concordato qualora sui temi sopra indicati le parti realizzino le auspiccate convergenze.

Al fine di verificare l'attuazione di quanto previsto al presente capitolo, le parti si incontreranno sistematicamente ogni 3 mesi.

A livello regionale le parti instaureranno relazioni finalizzate a iniziative analoghe a quanto precedentemente previsto sub a), b), c), e),f), alla realizzazione delle politiche per l'artigianato di competenza dell'ente regionale e degli altri enti pubblici territoriali, anche attivando le Commissioni bilaterali regionali previste nell'Accordo del 27.2.87.

Le Organizzazioni artigiane Confartigianato, CNA, CASA, CLAAI e le Confederazioni Sindacali CGIL, CISL e UIL, concordano sullo sviluppo di un sistema articolato di relazioni sindacali, assumono come imprescrivibile punto di partenza il riconoscimento delle rispettive strutture di rappresentanza e organizzative.

In attuazione di quanto sopra si conviene:

1) Vengono istituiti rappresentanti sindacali, riconosciuti dalle OO.SS. stipulanti, del presente Accordo, intendendosi per queste ultime le organizzazioni confederali unitamente alle rispettive federazioni di categoria, su indicazione dei lavoratori dipendenti delle imprese artigiane di un determinato bacino. In corrispondenza dei bacini di cui al comma precedente si istituiscono sedi permanenti di incontro e confronto fra le rispettive rappresentanze delle parti.

2) Nelle sedi indicate al punto 1) verranno esaminati e possibilmente risolte fra le rappresentanze sindacali dei lavoratori e le organizzazioni artigiane firmatarie in rappresentanza delle imprese, eventuali controversie individuali o collettive, che non abbiano trovato in precedenza composizione.

3) Le procedure di cui ai commi precedenti si armonizzeranno con l'articolazione dei livelli di contrattazione previsti dai CCNL dei settori artigiani, per cui le parti concordano che esse non comportano l'istituzione di un ulteriore livello di contrattazione territoriale.

4) I rappresentanti di cui al punto 1), anche qualora dipendenti di imprese artigiane, verranno messi in condizione di espletare il loro mandato utilizzando quanto accantonato nel fondo di cui al punto 5). Detti rappresentanti non potranno essere scelti in imprese con meno di 5 dipendenti.

5) In relazione ai punti precedenti e a modifica dell'Accordo del 21.12.83 tutte le imprese che rientrano nella sfera di applicazione di CCNL dei settori artigiani che hanno recepito il suddetto Accordo, a partire dalla data del presente Accordo accantoneranno in un fondo per le attività di cui al comma 1 del punto 1) e per quelle di cui al comma 2 dello stesso punto, delle quantità retributive orarie per ogni dipendente in forza al momento del versamento.

Convenzionalmente e ai soli fini contabili dette quantità saranno ragguagliate rispettivamente:

- a £. 7.500 annue per dipendente per l'attività della rappresentanza (comma 1, punto 1).
- a £. 1.500 annue per dipendente per le attività congiunte programmate nelle sedi bilaterali (comma 2, punto 1).

Detti valori varranno per l'attuale vigenza contrattuale.

6) I bacini di cui al punto 1) saranno determinati in sede di confronto a livello regionale tra le parti. In via transitoria si concorda che i bacini potranno essere individuati dalla firma del presente Accordo facendo riferimento agli ambiti provinciali, ferma restando la successiva verifica e armonizzazione a livello regionale al massimo entro 1 anno.

7) Entro il periodo massimo di 1 anno dall'armonizzazione di cui al punto precedente, sulla base delle presenti intese, si procederà, sempre a livello regionale, a una verifica per garantire l'unicità della rappresentanza dei lavoratori.

A partire dall'entrata in vigore del presente Accordo e fino all'armonizzazione suddetta non si procederà all'elezione di delegati in aziende diverse da quelle dove attualmente esistono; per quelle dove esistono restano in vigore i contratti e gli accordi esistenti.

8) Le parti riconfermano l'impegno al pieno e permanente rispetto dello spirito e della lettera delle norme di tutela individuale per i lavoratori dipendenti previste dal CCNL artigiani.

Con riferimento a quanto sopra, le OO.SS. e le OO.AA. esamineranno, in sede conciliativa, il provvedimento di risoluzione del rapporto di lavoro dei rappresentanti sindacati qualora gli stessi siano stati individuati tra lavoratori dipendenti da imprese artigiane.

Il tentativo di conciliazione dovrà avvenire entro 5 giorni dal ricevimento dell'avviso scritto. Qualora ciò non avvenga per assenza delle OO.SS. il provvedimento diverrà esecutivo; analogamente l'assenza delle OO.AA. comporterà la revoca del provvedimento.

9) I rappresentanti di CGIL, CISL, UIL, co munque espressi, durano in carica almeno 1 anno e sono reintegrabili dalle OO.SS. che li hanno riconosciuti.

10) Con il presente Accordo non si è inteso apportare modifiche alla normativa vigente in materia - legge n. 300/70 - legge n. 604/66 - legge n. 533/73 e agli artt. 2118 e 2119 C.C.

Dichiarazione a verbale del Ministro.

Il ministro dichiara che l'Accordo prevede che le OO.SS. definiscano autonomamente il proprio modello di espressione della rappresentanza.

Dichiarazione a verbale di CISL e UIL.

CISL e UIL dichiarano che, per loro autonoma scelta, i rappresentanti sindacali di cui al punto 1), qualora fossero dipendenti di aziende artigiane associate alle OO.AA. firmatarie del presente Accordo, data la peculiarità e la dimensione dell'attività produttiva artigiana eserciteranno il loro mandato in via continuativa. In questo caso, le strutture CISL e UIL presenteranno alle aziende interessate e, per conoscenza alle OO.AA., richiesta di aspettativa per tutta la durata del mandato ricevuto dalle rispettive organizzazioni sindacali.

Durante tale periodo di aspettativa al lavoratore interessato sarà comunque garantita la conservazione del posto di lavoro e i trattamenti previsti dai commi 3 e 4 dell'art. 31 della legge n. 300/70 - Statuto dei diritti dei lavoratori.

La Confartigianato, la CNA, la CASA e la CLAAI prendono atto di tale dichiarazione.

Dichiarazione a verbale della CGIL.

La CGIL dichiara che procederà a designare ai livelli previsti e congiuntamente alle altre OO.SS. i propri rappresentanti.

Dato che l'Accordo prevede che i rappresentanti possono essere lavoratori dipendenti, la CGIL dichiara che gli eletti saranno scelti tra questi e che i loro elettori saranno i lavoratori delle aziende artigiane del bacino elettorale interessato.

La CGIL definirà autonomamente i criteri e le modalità di scelte e le entità della rappresentanza tenendo anche conto delle realtà locali.

Le OO.AA. ne prendono atto per gli ambiti contrattuali e di legge competenti.

PROTOCOLLO PER IL REGOLAMENTO DEL FONDO

1) Ai fini della gestione dell'accantonamento e della ripartizione delle risorse di cui al punto 5) del presente Accordo interconfederale viene costituito un fondo regionale gestito dalle OO.AA. e controllato dalle OO.SS.

2) Le imprese verseranno le quote al fondo di cui al punto precedente attraverso l'INPS e secondo modalità previste nella specifica convenzione.

3) In carenza di attivazione della specifica convenzione INPS entro il 31.7.89, il versamento sarà effettuato direttamente dalle imprese artigiane al Fondo regionale.

4) Le parti in sede regionale, in caso di mancato funzionamento del meccanismo di prelievo INPS e in caso di costituzione e funzionamento dell'Ente bilaterale, possono definire modalità equivalenti e sostitutive di quanto stabilito ai punti precedenti.

- 5) Le parti firmatarie a livello nazionale verranno messe a conoscenza dei dati relativi ai versamenti di cui sopra.
- 6) Il fondo regionale provvederà alla ripartizione degli accantonamenti tra i bacini, individuati congiuntamente ai sensi del punto 6) del presente Accordo interconfederale entro 30 giorni dalla data dell'effettivo versamento.
- 7) Il fondo regionale contabilizza le quote per bacino di appartenenza e per settore merceologico.
- 8) Il fondo regionale comunque invia alle organizzazioni nazionali stipulate i dati di rendiconto ogni 3 mesi.
- 9) Le parti in sede regionale si incontreranno periodicamente e comunque la prima volta in data utile al decollo della ripartizione iniziale delle risorse accantonate per valutare la congruità della distribuzione delle risorse stesse ai bacini individuati e ai soggetti interessati designati dalla OO.SS. e previsti al punto 1), ai fini del funzionamento degli stessi.
A livello regionale, per particolari motivi congiuntamente definiti, le stesse parti possono decidere modalità di ripartizione delle risorse che adeguino il criterio della provenienza territoriale.
- 10) L'erogazione sarà effettuata ai soggetti interessati, in base alle designazioni che saranno comunicate dalle OO.SS. firmatarie alle OO.AA. firmatarie.
- 11) A livello regionale le parti esamineranno i programmi congiuntamente elaborati nelle sedi bilaterali di confronto di cui al punto 1), comma 2, del presente Accordo interconfederale al fine di rendere disponibili le risorse necessarie.
- 12) Per l'attuazione dei programmi di attività di cui sopra, definiti nello spirito degli impegni assunti nella 1a parte dell'Accordo, saranno utilizzate le risorse come specificamente indicato al punto 5) dello stesso.
- 13) Nella fase intermedia prevista dal comma 1 del punto 7), resta inteso che le imprese artigiane nelle quali già esiste il delegato di impresa non concorreranno alla costituzione del fondo.

Pertanto le imprese in questione recupereranno, a carico del fondo stesso, quanto versato.

Nota a verbale.

CGIL, CISL e UIL confermano che, con il presente Accordo, non si è voluto innovare il sistema contrattuale che prevede la titolarità delle categorie sui diritti sindacali.

La Confartigianato, la CNA, la CASA e la CLAAI prendono atto della nota a verbale.

Sono tenute all'applicazione della normativa sulle rappresentanze sindacali di bacino, prevista dal presente Accordo, tutte le imprese non rientranti nella sfera d'applicazione del titolo III della legge 20.5.70 n. 300.

Norma transitoria.

In relazione al punto 7 dell'Accordo interconfederale 21.7.88, parte relativa ai rappresentanti sindacali di bacino, non saranno eletti delegati nelle imprese nelle quali essi non esistessero al momento dell'entrata in vigore dell'Accordo stesso.

Nelle imprese dove i delegati esistevano già alla data del 21.7.88, sino all'armonizzazione prevista nell'indicato punto 7) varrà la seguente normativa.

Sul monte stipendi complessivo verrà accantonata una quantità pari a 2 ore lavorative per dipendente (con un minimo di 16 ore annue) per la quale si decide l'utilizzazione diretta delle somme accantonate da parte del delegato d'impresa per una migliore tutela degli interessi dei lavoratori dipendenti dell'azienda stessa e per un migliore collegamento con il datore di lavoro, ovvero l'utilizzazione ai fini mutualistici attraverso gli enti bilaterali.

In attuazione di quanto sopra e tenuto conto che l'applicazione dei 2 sistemi comporterà la parità degli oneri comunque a carico delle imprese e a beneficio di lavoratori in relazione alle opzioni esercitate, ove sia eletto il delegato l'accantonamento di cui al comma 3 sarà utilizzato:

- per quanto riguarda le organizzazioni che optano per l'utilizzazione a fini mutualistici, le imprese ad esse aderenti verseranno tramite gli Enti bilaterali o in loro assenza tramite le organizzazioni territoriali delle parti stipulanti (opzione Confartigianato);
- per quanto riguarda le organizzazioni che optano per l'attuazione diretta, le imprese ad esse aderenti verseranno direttamente al delegato sotto forma di monte ore a sua disposizione per lo svolgimento delle sue funzioni (opzione CNA, CASA e CLAAI).

Le OO.SS.LL. convergono sulle opzioni sopra indicate.

Nota a verbale.

La suddetta normativa si applica nelle sole imprese artigiane aventi da 8 a 15 dipendenti compresi gli apprendisti. Sono fatti salvi gli accordi esistenti a livello territoriale.

I versamenti per l'attività del delegato d'impresa, sino alla sua decadenza, non si cumulerà con quello del rappresentante sindacale di bacino. Pertanto le imprese in questione recupereranno dal Fondo quanto versato per il rappresentante di bacino (punto 13 del Regolamento del Fondo).

Le Confederazioni Artigiane e le OO.SS. stipulanti, intendendosi per queste ultime le organizzazioni confederali unitamente alle rispettive federazioni di categoria, nel ribadire il riconoscimento dovuto al ruolo economico svolto dal comparto artigiano, e al fine di salvaguardare il patrimonio di professionalità di lavoro dipendente e imprenditoriale, indispensabile per la continuità e lo sviluppo delle attività, date le specificità che connotano le imprese artigiane, convergono sull'individuazione di soluzioni che, a sostegno del sistema impresa, comportano benefici per i lavoratori dipendenti e gli imprenditori artigiani.

A tal fine si conviene quanto segue:

- 1) Allo scopo di contribuire alla salvaguardia del patrimonio di professionalità di lavoro dipendente e imprenditoriale delle imprese artigiane, le parti istituiranno al livello regionale un fondo intercategoriale.
- 2) Il fondo di cui al punto 1) sarà gestito in maniera paritetica dalle articolazioni regionali delle OO.AA. e dalle OO.SS. firmatarie, le quali entro il 30.10.89 in un apposito incontro definiranno le norme di funzionamento e gli organi di gestione del fondo medesimo.
- 3) Il fondo regionale provvederà ad erogare provvidenze per il sostegno al reddito dei lavoratori delle imprese interessate da sospensioni temporanee delle attività causate da eventi di forza maggiore, indipendenti dalla volontà dell'imprenditore, secondo i criteri e le modalità indicati ai punti 7), 9), 11), 12).
- 4) Il fondo regionale provvederà inoltre ad erogare prestazioni per gli imprenditori artigiani e per il sostegno all'impresa, secondo i criteri e le modalità di cui al punto 16), comma 2).
- 5) Fermo restando gli scopi solidaristici generali, le parti stipulanti a livello regionale, laddove ne ravvedano l'esigenza e le condizioni, potranno concordare eventuali articolazioni sub-regionali del fondo.
- 6) La presente normativa si applica ai settori coperti da CCNL artigiani stipulati, ai sensi dell'Accordo interconfederale del 21.12.83, dalle Organizzazioni firmatarie del presente Accordo, ad esclusione dell'edilizia, dell'autotrasporto e della panificazione.
- 7) Fermo restando l'esclusione di crisi congiunturali anche temporanee, a titolo esemplificativo gli eventi che potranno dare luogo alle prestazioni del fondo di cui al punto 2) andranno individuati tra i seguenti:
 - eventi atmosferici eccezionali che provochino danni documentati tali da richiedere la sospensione delle attività;
 - calamità naturali;
 - interruzione dell'erogazione delle fonti energetiche causata da fattori e soggetti esterni all'impresa;
 - difficoltà di utilizzo delle materie prime già acquisite o dovute a fattori e soggetti esterni non legati al sistema economico produttivo e di mercato.

In via analogica, la Commissione di cui al punto 11) potrà individuare ulteriori eventi assimilabili per natura ed entità a quelli sopra elencati.

8) In caso di articolazione sub-regionale del fondo per aree di produzione omogenea, ad eccezione di quanto previsto al punto 7), le parti potranno individuare eventi diversi da quelli sopra indicati, compatibilmente con le disponibilità economiche.

9) In ogni caso, per tutti gli eventi considerati, la durata degli interventi del fondo sarà limitata. Tale durata, nonché l'entità degli interventi saranno stabilite dalle parti regionali in apposito regolamento.

10) Il fondo si darà le articolazioni operative al fine di garantire rapidità e funzionalità degli interventi.

11) Per ogni fondo verrà istituita una Commissione permanente paritetica, che esaminerà in tempi rapidi le domande di intervento delle imprese interessate valutando la conformità degli eventi denunciati e dei loro effetti, alle finalità per cui il fondo è costituito.

12) Le provvidenze verranno erogate dal fondo all'impresa, e tramite quest'ultima ai lavoratori interessati.

13) La gestione del fondo predisporrà gli opportuni strumenti di rendicontazione per controllare l'avvenuta erogazione ai soggetti interessati.

14) Entro il 30.9.89 sarà istituita una Commissione Nazionale Paritetica che, entro il 15.11.89, valuterà i problemi di carattere contributivo, relativi alle attività di sostegno del fondo e di ramerà alle parti regionali le indicazioni necessarie.

Tale commissione sarà inoltre investita dei compiti di cui ai punti 19), 20) e fornirà indicazioni per il superamento di eventuali controversie interpretative che si manifestassero a livello territoriale.

15) Le imprese dei settori interessati dovranno contribuire al fondo con una quantità pari a 10 ore annue di retribuzione contrattuale (paga base e contingenza per dipendente, di cui rispettivamente 8 e 2 saranno iscritte in capitoli di bilancio separati già richiamati al punto 3) e al punto 4).

La retribuzione di riferimento ai fini della contribuzione al fondo è quella prevista dal CCNL di appartenenza per l'operaio specializzato.

16) Le 8 ore di cui al punto precedente saranno quindi destinate agli interventi di sostegno al reddito dei lavoratori.

Le 2 ore saranno destinate ad interventi per gli artigiani e per il sostegno alle imprese che, a titolo esemplificativo, saranno:

- il ripristino del ciclo produttivo;
- riallocazione o riorganizzazione dell'attività produttiva dovute a fattori e soggetti esterni per la modifica dei processi sia tecnologici che di prodotto;
- servizi reali all'impresa, quali attività formative, di diffusione delle tecnologie, ecc.

17) Il fondo potrà essere accantonato presso gli Enti bilaterali regionali.

18) Le provvidenze del fondo saranno riservate alle imprese che abbiano adempiuto agli obblighi previsti dal presente contratto e alle norme previste dai regolamenti localmente definiti.

19) Una quantità pari al 7% degli accantonamenti regionali, relativi alle prestazioni di cui ai punti 3) e 4) verrà destinata a un fondo nazionale di compensazione suddiviso nei 2 capitoli separati (lavoratori dipendenti, artigiani) gestito pariteticamente dalle parti. La costituzione e il funzionamento del predetto fondo nazionale saranno assicurati dalla Commissione di cui al punto 14).

20) A carico del fondo regionale potranno essere stipulate forme di assicurazione volte a garantire la continuità degli interventi, secondo gli orientamenti espressi dalla Commissione di cui al punto 14).

21) A livello regionale, le parti valuteranno la consistenza di eventuali residui di gestione, al fine di concordare utilizzi aggiuntivi.

22) In sede regionale, le parti potranno altresì attivarsi congiuntamente nei confronti degli Enti pubblici, per interventi a sostegno delle finalità per cui il fondo è costituito, fermo restando quanto previsto in termini di gestione al punto 2).

23) I versamenti annuali di cui al punto 15) avverranno entro il 15 luglio di ciascun anno e saranno calcolati moltiplicando il numero dei lavoratori dipendenti occupati al 30 giugno dello stesso anno nell'impresa artigiana per le 10 ore previste, calcolate secondo quanto previsto al punto 15), ultimo comma.

Il primo di tali versamenti che si riferirà al 1989, sarà effettuato entro il 31.12.89 e sarà riferito, con i criteri di cui sopra, al numero dei lavoratori dipendenti in forza al 30.10.89.

24) Il fondo regionale provvederà a fornire alla Commissione di cui al punto 14) del presente Accordo i dati relativi ai rendiconti annuali di bilancio. A tal fine provvederà a una contabilizzazione per categorie contrattuali e per aree territoriali.

25) Nel caso di fondi bilaterali esistenti, per finalità affini a quelle previste dal presente Accordo, le parti regionali si incontreranno per stabilire - ove vi siano rilevanti differenze negli oneri, e nella qualità delle provvidenze, e tenendo conto delle esperienze acquisite - le eventuali modalità di armonizzazione con il fondo di cui al punto 1).

26) Nel caso di provvedimenti legislativi, intervenuti dopo la stipula del presente Accordo e che modifichino le materie ad esse trattate, le parti firmatarie a livello nazionale si incontreranno per gli opportuni adeguamenti.

27) Le erogazioni del fondo regionale di cui al punto 3) hanno carattere di provvidenze. Esse impegnano il solo fondo a intervenire per i casi indicati, e nelle modalità concordate, nel limite delle sue disponibilità economiche ed escludono pertanto qualsiasi diritto del singolo lavoratore, nei confronti dell'impresa, salvo quanto disposto ai punti 12) e 13).

Non si intende inoltre modificare direttamente o indirettamente col presente Accordo, le normative contrattuali e di legge relative alla disciplina dei licenziamenti individuali e collettivi.

OCCUPAZIONE FEMMINILE

Le parti si incontreranno a livello regionale e/o territoriale al fine di sperimentare azioni positive. A tale scopo saranno costituiti comitati paritetici regionali e/o territoriali tra OO.SS. e OO.AA. per la progettazione e realizzazione delle suddette iniziative anche utilizzando le risorse dei vari enti pubblici.

TUTELA DEI TOSSICODIPENDENTI

1) Le parti si incontreranno almeno annualmente a livello regionale allo scopo di individuare le realtà ove costituire comitati bilaterali territoriali al fine di orientare, informare e sostenere i soggetti interessati a stati di tossicodipendenza, in materia di accesso ai servizi socio-sanitari e inserimento/mantenimento nella realtà produttiva.

1.1 Tali comitati territoriali si avvarranno del contributo delle strutture pubbliche e delle comunità terapeutiche di provata e condivisa esperienza.

1.2 Le parti a livello regionale e/o territoriale esamineranno la possibilità di interventi in materia di tossicodipendenza adatti alla realtà delle imprese artigiane da sottoporre congiuntamente agli Enti Locali.

2) Ai lavoratori tossicodipendenti, che si inseriscano in progetti riabilitativi della USL o di comunità terapeutiche che rispondano ai requisiti di cui al punto 1.1. qualora si rendesse necessario, va concessa l'aspettativa non retribuita comunque non influente ai fini dell'anzianità, per un periodo ritenuto congruo dalle suddette strutture, in aggiunta al periodo di comporta.

2.1 L'aspettativa di cui sopra è concessa su certificazione periodica delle strutture terapeutiche tenendo conto delle esigenze aziendali in ragione della loro specificità.

2.2 Ai lavoratori tossicodipendenti, in forza a imprese artigiane, che siano nella fase conclusiva del loro programma di recupero, gestito dalle strutture terapeutiche di cui al punto 2.1 che ne certificheranno la necessità, potranno essere concessi orari flessibili o a tempo parziale.

3) Ai lavoratori, qualora genitori o tutori di tossicodipendenti in comprovata terapia presso centri pubblici e privati di cui al punto 1.1 per il periodo di sostegno, espressamente richiesto dalla terapia stessa, potranno essere accordati, tenendo conto delle esigenze produttive, permessi non retribuiti o orari particolari.

4) I comitati bilaterali di cui al punto 1), su segnalazione delle strutture terapeutiche si adopereranno per portare a conoscenza delle imprese artigiane le esigenze di reinserimento lavorativo di tossicodipendenti per consentire alle imprese stesse di corrispondere volentieri e naturalmente nel senso auspicato.

5) Nell'ipotesi di aspettativa non retribuita di cui al punto 2) i lavoratori interessati potranno essere sostituiti per il periodo di assenza dall'impresa utilizzando contratti a tempo determinato ai sensi dell'art. 23, legge n. 56/87.

LAVORATORI INABILI

Le parti si incontreranno almeno annualmente, a livello regionale e/o territoriale, per valutare congiuntamente i dati in loro possesso sull'entità e sull'andamento dell'occupazione dei lavoratori inabili nelle imprese artigiane, e per esaminare i problemi incontrati nel loro inserimento.

In tali sedi le OO.AA. e le OO.SS., esamineranno le possibili soluzioni atte a risolvere i problemi comunemente riscontrati e per creare condizioni più favorevoli per i soggetti interessati, e per le imprese in cui essi operano, o che potrebbero procedere al loro inserimento.

A tal fine le parti potranno richiedere la consulenza e gli interventi di strutture pubbliche e associazioni di invalidi.

MERCATO DEL LAVORO

Le Confederazioni artigiane e le Confederazioni dei lavoratori, si danno atto del comune intento di pervenire a un sistema di gestione del Mercato del Lavoro, basato sul metodo del confronto e della contrattazione attuando nei tempi più brevi una verifica della situazione complessiva.

In particolare, confermano la validità dell'Accordo interconfederale del 27.2.87, nelle parti riguardanti il Mercato del Lavoro, in quanto esso costituisce un esempio costruttivo di coordinamento fra diversi istituti operanti nel settore.

In relazione alle innovazioni legislative intervenute dopo la stipula del citato Accordo, in particolare, la legge n. 56/87, le parti ritengono di dover assumere, nei confronti del legislatore, un ruolo critico e propositivo, volto anche ad ottenere le opportune modifiche all'impianto legislativo, in base a una più attenta valutazione delle reciproche esigenze e delle particolarità delle imprese artigiane.

Le parti sottolineano altresì che l'innalzamento dell'età di assunzione degli apprendisti, previsto dalla legge, potrebbe dar luogo a situazioni indesiderate, soprattutto in relazione all'età in cui il periodo di apprendimento andrebbe a concludersi.

Riguardo all'apprendistato, e alla legge n. 56/87, la verifica dovrà tenere conto di 3 fattori essenziali:

- la ricerca comune di un nuovo assetto legislativo;
- l'individuazione di alcune figure professionali, limitate e selezionate, per cui può essere ipotizzabile l'apertura di ulteriori opportunità formative;
- la verifica, da compiersi a livello categoriale e/o territoriale, delle effettive possibilità di inserimento definitivo di nuove figure di apprendisti nel Mercato del Lavoro.

Le parti ritengono pertanto che la presenza delle 3 condizioni sopraindicate consente la ricerca di percorsi sperimentali.

Il presente Accordo interconfederale ha durata triennale. Esso s'intende tacitamente rinnovato salvo disdetta di una delle parti contraenti entro 6 mesi della scadenza.

L'Accordo ha le caratteristiche dell'ultrattività, pertanto, nelle more della disdetta mantiene la sua efficacia e potrà essere sostituito da un nuovo Accordo.

Roma 21 luglio 1988

Sottoscritto nella stesura definitiva, addì 4 maggio 1989, in Roma, presso il CNEL.

ALLEGATO

Le parti, all'atto della firma dell'Accordo interconfederale siglato in data 21.7.88, dichiarano che interverranno congiuntamente presso il Ministro del Lavoro - che ha già dichiarato una propria disponibilità di massima - affinché lo stesso fornisca - d'intesa con gli altri Ministeri interessati - in via amministrativa ogni normativa utile a rendere efficace l'Accordo per tutte le imprese artigiane.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA PER L'ATTUAZIONE DELL'ACCORDO INTERCONFEDERALE 21 LUGLIO 1988

Le parti nazionali, firmatarie del presente Accordo, convengono di ritrovarsi entro 1 mese per procedere alla definizione di un Regolamento applicativo del presente Accordo.

Le parti potranno valutare, in tale sede, i criteri regolamentari di carattere attuativo anche in ordine ad eventuali peculiari situazioni territoriali, ferme restando le norme pattizie sottoscritte.

Art. 2 - Sistemi dei rapporti sindacali.

OSSERVATORI

Le Associazioni artigiane e la FeNEAL - FILCA - FILLEA, nell'intento comune di favorire lo sviluppo di un corretto sistema di rapporti sindacali, convengono di costituire, a livello nazionale e regionale, degli osservatori di settore.

Compiti degli Osservatori sono:

- l'acquisizione delle informazioni relative ai progetti e alle scelte di politica economica attinenti al comparto legno e arredamento;
- l'acquisizione di dati sull'andamento del mercato del lavoro e sui flussi occupazionali;
- la valutazione e lo studio di progetti volti a migliorare la qualificazione e la formazione professionale. In tema di formazione professionale, gli Osservatori svolgeranno compiti di coordinamento e di indirizzo delle esperienze territoriali;
- l'esame delle prospettive e dei problemi relativi ai processi di innovazione tecnologica.

Allo scopo di ampliare il flusso delle informazioni di cui sopra, le parti potranno attivare adeguati rapporti nei confronti di Enti Pubblici, Istituti di ricerca pubblici e privati, ecc., anche attraverso convenzioni.

Gli Osservatori sono composti da rappresentanti designati da ciascuna delle parti.

Gli Osservatori si riuniscono periodicamente in relazione ai loro programmi di attività o su richiesta di una delle parti.

Le parti convengono di ricercare collegamenti tra il sistema degli Osservatori regionali di settore e l'Osservatorio nazionale di settore - OLMA - anche per razionalizzare gli ambiti di intervento e per omogeneizzare l'attività di monitoraggio.

COMITATO PARITETICO NAZIONALE

Per contribuire a dare rilievo al settore del legno -arredamento, caratterizzato da una larga presenza dell'artigianato, nei confronti delle Istituzioni e degli Enti preposti, per le materie di comune interesse e in relazione ai lavori e alle conclusioni operative fornite dagli Osservatori, viene istituito il Comitato Paritetico Nazionale.

Tale Comitato ha il compito di promuovere iniziative individuate dalle parti per lo sviluppo e qualificazione del settore.

Il Comitato è costituito in forma paritetica e si doterà di un apposito regolamento.

Il Comitato non è, in ogni caso, sede negoziale.

MOBILITÀ

Le parti, anche in relazione a quanto previsto negli accordi interconfederali, concordano sull'impegno a confrontarsi a livello nazionale e regionale in merito alle tematiche dell'occupazione, ai problemi delle mobilità nell'ambito delle aree produttive e fra i comparti in esse presenti.

Art. 3 - Struttura della contrattazione.

Le parti recepiscono l'Accordo interconfederale sottoscritto in data 3.8.92 e 3.12.92. In particolare per quanto attiene al sistema contrattuale, ribadiscono i seguenti principi:

- non ripetitività allo stesso titolo degli argomenti già trattati;
- esclusività di alcune materie per soggetto e livello;
- possibilità di delega su alcune materie ad altri soggetti e livelli.

LIVELLO NAZIONALE DI CATEGORIA

Al livello contrattuale nazionale di categoria spetta il compito di trattare le materie specifiche di settore e definire i contratti collettivi dei diversi settori artigiani.

A questo scopo il livello contrattuale nazionale di categoria tratta per ognuno dei settori artigiani in particolare i seguenti argomenti:

- relazioni sindacali di settore;
- materie da rinviare o rimettere alle strutture regionali di categoria;
- sistema di classificazione;
- retribuzione;
- durata del lavoro;
- normativa sulle condizioni di lavoro;
- azioni positive per le pari opportunità;
- altre materie tipiche dei CCNL;
- costituzione di eventuali fondi di categoria.

Di norma i CCNL stipulati a tale livello hanno durata di 4 anni.

LIVELLO DECENTRATO DI CATEGORIA

La titolarità unica contrattuale a livello decentrato di categoria spetta alle organizzazioni regionali di categoria.

Tale livello contrattuale ha il compito di applicare il CCNL, per le parti ad esso demandate, alle realtà regionali e definire un livello salariale regionale che tenga conto della situazione del sistema artigiano regionale, rilevata attraverso alcuni indicatori convenuti tra le parti.

In presenza di aree caratterizzate da elevata concentrazione di imprese di settore, su esplicita delega delle strutture regionali, l'esercizio della titolarità contrattuale può essere affidato alle corrispondenti strutture territoriali, ferma restando la validità regionale degli accordi raggiunti.

Ove a livello di territorio emergano particolari problemi di carattere locale non previsti dal Contratto regionale Integrativo vigente, la relativa trattativa, anche su istanza delle strutture e territoriali, sarà assunta dalle strutture regionali o delegata alle strutture territoriali interessate.

Le parti convengono che le trattative per la realizzazione dei CCRIL siano avviate in ogni regione entro 2 anni dalla decorrenza del CCNL.

PROCEDURE E TEMPI DI SVOLGIMENTO DEI NEGOZIATI

LIVELLO NAZIONALE DI CATEGORIA

Ciascuna delle parti può inviare la disdetta del contratto nazionale non oltre i 6 mesi prima della data di scadenza; il CCNL mantiene comunque la sua validità fino alla data di scadenza prevista.

La piattaforma per il rinnovo del contratto deve essere inviata almeno 5 mesi e mezzo prima della scadenza prevista.

Entro 15 giorni dall'invio della piattaforma si terrà un incontro di illustrazione della stessa e di fissazione della data di apertura del negoziato che dovrà aver luogo entro 1 mese dall'incontro di illustrazione della piattaforma.

A partire dalla data di apertura del negoziato le parti hanno 5 mesi di tempo per trovare un Accordo sostitutivo del precedente.

Trascorso questo tempo senza aver trovato un accordo reciprocamente soddisfacente le parti hanno ulteriori 15 giorni di tempo per concludere il negoziato ovvero richiedere l'intervento delle Confederazioni nazionali.

Trascorsi ulteriori 15 giorni senza aver trovato un accordo, le parti convengono che si richiederà l'intervento di mediazione del Ministro del Lavoro. Ciascuna delle parti è abilitata ad avanzare tale richiesta.

Trascorsi ulteriori 30 giorni dall'inoltro della richiesta di intervento del Ministro senza che l'intervento abbia avuto inizio, le parti si ritengono libere da ogni vincolo procedurale.

Le parti convengono che i termini sopra indicati sono sospesi per il periodo 1 -31 agosto.

Nel caso che una delle Organizzazioni firmatarie il presente Accordo non partecipi, nel rispetto delle procedure e dei tempi convenuti, allo svolgimento dei negoziati, la stessa è impegnata ad applicare gli accordi raggiunti.

Qualora la piattaforma sindacale per il rinnovo contrattuale sia inviata dalle OO.SS. oltre i termini previsti, l'eventuale accordo non prevedrà alcun riconoscimento salariale del periodo di ritardo nella presentazione della piattaforma (ad eccezione dell'indennità di vacanza contrattuale, ove spettante, di cui al successivo titolo), nel caso si determini un periodo di carenza.

Qualora, inviata la piattaforma, non si dia luogo all'apertura del negoziato nei tempi stabiliti da parte delle Organizzazioni imprenditoriali artigiane, l'eventuale accordo prevedrà un riconoscimento salariale proporzionato al periodo di ritardo nell'apertura delle trattative, nel caso si determini un periodo di carenza.

INDENNITÀ DI VACANZA CONTRATTUALE

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla data di scadenza del CCNL, ai lavoratori dipendenti ai quali si applica il contratto medesimo non ancora rinnovato sarà corrisposto, a partire dal mese successivo ovvero dalla data di presentazione delle piattaforme ove successiva, un elemento provvisorio della retribuzione.

L'importo di tale aumento sarà pari al 30% del tasso di inflazione programmato, applicato ai minimi contrattuali vigenti, inclusa l'ex indennità di contingenza.

Dopo 6 mesi di vacanza contrattuale, detto importo sarà pari al 50% dell'inflazione programmata. Dalla decorrenza dell'Accordo di rinnovo del contratto l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere erogata. Tale meccanismo sarà unico per tutti i lavoratori.

LIVELLO DECENTRATO DI CATEGORIA

La decorrenza dei CCRIL cadrà a metà della vigenza dei CCNL di riferimento. La definizione dei CC RIL avverrà nel rispetto delle seguenti procedure:

La piattaforma per il rinnovo del contratto deve essere inviata almeno 4 mesi prima della data di decorrenza.

Entro 15 giorni dall'invio della piattaforma si terrà un incontro di illustrazione della stessa e di fissazione della data di apertura del negoziato che dovrà aver luogo entro 1 mese dall'incontro di illustrazione della piattaforma.

A partire dalla data di apertura del negoziato le parti hanno 3 mesi di tempo per trovare un accordo.

Trascorso questo tempo senza aver trovato un accordo reciprocamente soddisfacente le parti hanno ulteriori 15 giorni di tempo per concludere il negoziato ovvero richiedere l'intervento delle Categorie nazionali.

Trascorsi ulteriori 15 giorni senza aver trovato un accordo, le parti convengono che si richiederà l'intervento di mediazione dell'Assessore Regionale al Lavoro. Ciascuna delle parti è abilitata ad avanzare tale richiesta.

Trascorsi ulteriori 15 giorni dall'inoltro della richiesta di intervento dell'Assessore senza che l'intervento abbia avuto inizio, le parti si ritengono libere da ogni vincolo procedurale.

Le parti convengono che i termini sopra indicati sono sospesi per il periodo 1 -31 agosto.

Nel caso che una delle Organizzazioni firmatarie del presente Accordo non partecipi, nel rispetto delle procedure e dei tempi convenuti, allo svolgimento dei negoziati, la stessa è impegnata ad applicare gli accordi raggiunti.

Qualora la piattaforma sindacale per il rinnovo contrattuale sia inviata dalle OO.SS. oltre i termini previsti, l'eventuale accordo non prevedrà alcun riconoscimento salariale del periodo di ritardo nella presentazione della piattaforma, nel caso si determini un periodo di carenza.

Qualora, inviata la piattaforma, non si dia luogo all'apertura del negoziato nei tempi stabiliti da parte delle Organizzazioni imprenditoriali artigiane, l'eventuale accordo prevedrà un riconoscimento salariale proporzionato al periodo di ritardo nell'apertura delle trattative, nel caso si determini un periodo di carenza.

Dopo 4 mesi dalla data di decorrenza dei CCRIL, nel caso in cui, pur in presenza di piattaforma, non siano state avviate le trattative, ai lavoratori interessati verrà comunque corrisposto un incremento retributivo mensile, la cui entità sarà stata stabilita dai CCNL, a titolo di acconto sui futuri miglioramenti della retribuzione regionale.

INDICATORI REGIONALI

In base all'Accordo interconfederale del 3 agosto -3 dicembre 1992, a livello regionale, le parti valuteranno le prospettive future dell'andamento del settore nella regione, anche alla luce di interventi e di progetti specifici per l'artigianato del legno-arredamento, tesi ad accrescere la produttività e l'efficienza delle imprese e del sistema artigiano.

In questo quadro, le Parti si danno atto che la struttura e la natura degli eventuali incrementi retributivi del 2° livello di contrattazione sono definiti in coerenza con quanto previsto dall'Accordo interconfederale 3 agosto -

3 dicembre 1992, recepito nel Protocollo generale 23.7.93, e dall 'art. 2 del DL 25.3.97 n. 67, convertito nella legge 23.5.97 n. 135.

A tal fine dovrà altresì essere orientata l'attività degli Osservatori regionali di settore, di cui all'art. 2 del presente CCNL, affinché, anche in collegamento con gli Enti Bilaterali regionali, possano essere raccolti ed elaborati i dati utili alla lettura degli indicatori individuati dalle parti, sempre a livello regionale.

Ai fini della contrattazione regionale di 2° livello, le parti valutano comunque utile la presa in considerazione dell'andamento tendenziale del settore derivante dai seguenti indicatori:

- PIL regionale e valore aggiunto per addetto (fonte: Istituto G. Tagliacarne);
- Andamento occupazionale (fonti: INPS, EE.BB);
- Andamento del settore legno -arredamento in relazione alla sua concentrazione territoriale: numero e variazioni delle imprese; numero e variazione degli addetti; andamento della media dimensionale delle imprese; quote di mercato, ecc. (fonti: INPS, CCIAA, OSSERVATORI DI SETTORE, ENTI SPECIALIZZATI RICONOSCIUTI DALLE PARTI).

Un'apposita sessione del Comitato Paritetico Nazionale, 6 mesi prima della decorrenza dei CCRIL, analizzerà la situazione esistente nel settore, soprattutto per quanto attiene il sistema e gli indicatori riguardanti l'artigianato.

COSTITUZIONE DI FONDI DI CATEGORIA ALL'INTERNO DEGLI ENTI BILATERALI REGIONALI

Le parti convengono di delegare al livello regionale la valutazione in ordine all'opportunità di costituire, sempre a tale livello regionale, fondi di categoria.

In ogni caso, la costituzione dei suddetti fondi, da realizzare sulla base di quanto convenuto nell'ambito della contrattazione di 2° livello, dovrà avvenire nel pieno rispetto dei principi e delle norme sancite negli accordi interconfederali vigenti in materia e recepiti dal presente CCNL.

Le parti convengono che l'eventuale costituzione di fondi di categoria a livello regionale, non dovrà pregiudicare la regolamentazione degli istituti contrattuali disciplinati nel vigente CCNL. Gli accordi costitutivi, statuti e regolamenti di tali fondi, dovranno essere comunicati preliminarmente alla firma alle Organizzazioni firmatarie dei CCNL per le relative valutazioni

Art. 4 - Pari opportunità.

Le parti convengono sull'opportunità di realizzare attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di azioni positive a favore del personale femminile.

In relazione a quanto sopra le parti, a livello nazionale:

- seguiranno l'evoluzione della legislazione italiana e comunitaria in materia di pari opportunità;
- esamineranno l'andamento dell'occupazione femminile sulla base dei dati qualitativi e quantitativi disponibili anche in sede di Osservatorio Nazionale;
- individueranno azioni positive utili a rimuovere eventuali ostacoli che non consentano un'effettiva parità di opportunità nel lavoro.

Art. 5 - Diritto di assemblea.

Vengono riconosciute a titolo di diritto di assemblea 10 ore annue di permessi retribuiti per ogni lavoratore dipendente, da usufruirsi collettivamente.

Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell' orario di lavoro e le assemblee si terranno all'inizio o alla fine dello stesso.

L'assemblea si svolge di norma fuori dei locali dell'impresa ma, in presenza di locali idonei, può svolgersi anche all'interno previo accordi tra datori di lavoro e lavoratori dipendenti.

La richiesta di convocazione di assemblea sarà presentata al datore di lavoro con preavviso di 48 ore riducibili a 24 ore in caso di urgenza, con l'indicazione specifica dell'orario di svolgimento.

Art. 6 - Permessi retribuiti per cariche sindacali.

È stabilito che per i dirigenti sindacali facenti parte di organismi direttivi provinciali, regionali o nazionali, verranno concessi permessi retribuiti nella misura di 4 ore per dipendente con un minimo di 16 ore annue.

Art. 7 - Delega sindacale.

Le Associazioni sindacali degli imprenditori artigiani firmatarie del presente CCNL distribuiranno alle loro associate, il modulo di delega fornito dalle OO.SS. di categoria territoriali.

Con la retribuzione del mese di ottobre di ogni anno l'impresa provvederà ad inserire nella busta paga di tutti i dipendenti il modulo di delega per la riscossione dei contributi sindacali.

L'impresa opererà la trattenuta dei contributi sindacali previo rilascio della delega individuale firmata dall'interessato.

La delega può essere revocata in qualsiasi momento e il lavoratore potrà rilasciarne una nuova.

Art. 8 - Quota diffusione contratto.

Si conviene che, al fine di fornire copia del CCNL ai lavoratori dipendenti, le aziende effettueranno a ogni dipendente non iscritto alle OO.SS. e per il quale non viene effettuata la trattenuta sindacale, una ritenuta pari a £. 40.000 in 2 rate pari a £. 20.000 ciascuna, la prima in occasione della corresponsione della 1a tranche "una tantum" del mese di maggio 1998, la 2a in occasione della corresponsione della tranche di 'una tantum' del mese di ottobre 1998.

L'imprenditore verserà le somme corrispettive sul c/c n. 10908 "Fondo Contrattuale Artigiani Legno" presso la BNL Ag. n. 11, via Marsala 6, Roma.

In relazione a quanto sopra disposto, le aziende alleggeranno al cedolino paga dei mesi precedenti le trattenute l'avviso seguente:

"Sulla base delle intese intercorse in occasione del rinnovo del CCNL Legno artigiani, si comunica che a tutti i lavoratori, per i quali non viene effettuata la trattenuta sindacale, che non ne facciano espressa rinuncia per iscritto entro il termine perentorio di 10 gg. dalla data di ritiro della presente busta paga, verrà effettuata una trattenuta straordinaria a titolo di quota diffusione e contratto di £. 20.000 che verrà versata sul conto corrente bancario intestato a "Fondo Contrattuale Artigiani Legno".

Le imprese, direttamente o tramite la propria organizzazione, si impegnano a consegnare ai lavoratori ai quali è stata effettuata la trattenuta di cui sopra copia del CCNL, che verrà fornita dalle OO.SS.

Le strutture territoriali delle OO.AA., comunicheranno alle OO.SS. il numero dei lavoratori ai quali è stata effettuata la trattenuta tramite i propri uffici libri -paga.

Art. 9 - Tutela dei licenziamenti individuali.

Le parti, in attuazione della legge n. 108 dell'11.5.90, (Disciplina dei licenziamenti individuali) esprimono la comune volontà di applicare le norme in essa contenute nell'intento di favorire la soluzione di eventuali vertenze nelle sedi stragiudiziali secondo lo spirito della legge stessa, utilizzando le sedi permanenti istituite dall'Accordo interconfederale - intercategoriale del 21.7.88 o, nella fase di realizzazione di queste, attraverso la costituzione di specifiche commissioni di conciliazione per le quali le parti si impegnano a designare i rispettivi componenti a livello territoriale.

Art. 10 - Lavoratori studenti.

I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, paritarie o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza dei corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prova di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.

Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui ai commi 1 e 2.

Art. 11 - Diritto allo studio.

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, le imprese concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai commi successivi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico e svolti presso istituti pubblici legalmente riconosciuti.

Tale norma si applica nelle imprese che occupano più di 5 dipendenti, compresi gli apprendisti. A tale scopo deve essere messo a disposizione un ammontare di ore retribuite conteggiate aziendaliamente nel triennio e corrispondenti a 10 ore annue per ogni dipendente .

Il lavoratore potrà richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore di un triennio, usufruibili anche in un solo anno, sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppie di quelle richieste come permesso retribuito.

Potranno contemporaneamente usufruire dei permessi retribuiti di cui sopra escludendo la contemporaneità di più lavoratori nelle aziende fino a 10 dipendenti, 2 lavoratori nelle aziende da 11 a 25 dipendenti, 3 lavoratori nelle aziende con più di 25 dipendenti.

In ogni caso il lavoratore dovrà presentare domanda scritta all'impresa almeno 1 mese prima dell'inizio del corso specificando il tipo di corso, la durata, l'istituto organizzatore.

Il lavoratore dovrà fornire all'impresa un certificato di iscrizione al corso e successivamente i certificati di frequenza mensile con l'indicazione delle ore relative.

Nel caso in cui il numero dei richiedenti sia superiore al limite sopra indicato, sarà seguito l'ordine di precedenza delle domande .

Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in ore di sospensione o riduzione di orario, il lavoratore conserva il diritto alle integrazioni salariali a norma di legge e non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.

Per i lavoratori che frequentino i corsi per la scuola d'obbligo il monte ore pro-capite previsto è di 200.

Art. 12 - Ambiente di lavoro.

Le parti, anche in memoria con le vigenti disposizioni di legge in materia, rivolgono particolare attenzione alle condizioni ambientali nelle quali si svolge l'attività produttiva e concordano sulla necessità di eliminare i fattori di rischio, pericolosità e/o nocività eventualmente presenti negli ambienti di lavoro.

Convengono pertanto di dare una regolamentazione completa alla normativa stabilita dall'art. 9 della legge n. 300 del 20.5.70.

In conformità ai criteri stabiliti dal citato articolo la rappresentanza sindacale aziendale svolge in particolare i seguenti compiti:

1° controlla l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali; 2° propone la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori; 3° partecipa agli accertamenti relativi ai fattori di rischio e/o nocività; 4° individua con la direzione aziendale, ogni qualvolta se ne ravvisi la necessità l'intervento di un Ente pubblico specializzato in medicina del lavoro per particolari indagini e accertamenti in ordine ai predetti fattori di rischio e/o nocività.

A tal fine le Associazioni territoriali degli Artigiani e della FLC concorderanno un elenco di Enti pubblici specializzati in medicina del lavoro fra i quali le RSA sceglieranno quello cui affidare il compito di procedere alle indagini e agli accertamenti.

I medici e gli esperti incaricati delle indagini e degli accertamenti di cui si tratta, sono vincolati al segreto sulle tecnologie e sui metodi di produzione di cui possono venire a conoscenza nello svolgimento dell'incarico loro affidato. Le modalità di attuazione degli interventi di cui al punto B) sopraindicati formeranno oggetto di accordo fra la direzione aziendale e la rappresentanza aziendale.

Gli oneri derivanti dalle rilevazioni concordate tra la direzione aziendale e la RSA sono a carico dell'azienda e le loro risultanze saranno poste a disposizione delle 2 parti interessate che le esamineranno al fine di concordare l'adozione delle eventuali misure correttive, avuto riguardo anche ai tempi occorrenti.

È prevista l'istituzione:

- a) il registro dei dati ambientali, tenuto e aggiornato a cura degli enti di cui sopra e a disposizione della RSA nel quale saranno annotati i risultati delle rilevazioni effettuate dagli enti stessi;
- b) il registro dei dati biostatici, tenuto e aggiornato a cura degli enti a disposizione della RSA nel quale saranno annotati i dati statistici delle visite mediche e degli esami periodici, nonché le assenze per infortunio e malattie professionali;
- c) il libretto sanitario e di rischio individuale, depositato presso l'azienda e aggiornato dagli enti che eseguono le visite mediche con vincolo di segreto, in duplice copia, di cui una consegnata al lavoratore, in cui verranno registrati i dati analitici concernenti:
 - visite di assunzione;
 - visite periodiche effettuate per obbligo di legge;
 - visite di idoneità effettuate da enti pubblici ai sensi dell'art. 5, comma 3, della legge 20.5.70 n. 300;
 - gli infortuni e le malattie professionali;
 - visite mediche ed esami clinici eventualmente effettuati in relazione alle rilevazioni di cui al punto a).

In considerazione delle caratteristiche delle aziende e allo scopo di garantire l'attuazione completa e uniforme della normativa prevista dal presente articolo, il registro dei dati ambientali biostatici, il libretto

sanitario di rischio, possono anche essere elaborati di comune accordo tra le parti a livello territoriale, preferibilmente se regionale.

Fatto salvo il rispetto del segreto industriale, le aziende forniranno alle RSA l'elenco delle sostanze presenti nelle lavorazioni, quando queste siano relative a malattie professionali e/o a quelle per le quali vige l'obbligo delle visite mediche preventive e/o periodiche.

L'elenco di cui sopra verrà fornito entro 6 mesi dalla data di stipula del contratto e verrà aggiornato con criteri indicati nel precedente capoverso in caso di modifica delle lavorazioni che comportino l'impiego di nuove sostanze.

Su richieste della RSA, finalizzata alla tutela della salute, le aziende forniranno informazioni, nella misura del possibile, dettagliate, sulle sostanze che vengono impiegate nella lavorazione.

Le disposizioni di cui al presente articolo saranno coordinate oltre che con quelle di eventuali accordi aziendali in materia, con le norme di legge o di altra natura e comunque obbligatorie per le aziende, disciplinanti in tutto o in parte le stesse materie, con particolare riguardo all'istituto servizio sanitario nazionale.

Nelle imprese in cui, date le dimensioni, non è prevista la RSA il Rappresentante sindacale come previsto dall'Accordo interconfederale 21.7.88, ai sensi dell'art. 9 della legge n. 300, si rende parte interessata all'attuazione delle norme di cui ai n. 1 - 2 - 3 del punto A) e in questo caso le rimanenti norme del presente articolo sono demandate alle organizzazioni territoriali datoriali e dei lavoratori.

Negli incontri previsti ai livelli Regionale, Provinciale o comprensoriale, si procederà ad esami congiunti sui problemi dell'ambiente di lavoro in rapporto all'applicazione del dettato contrattuale, con particolare attenzione ai problemi della rumorosità, all'introduzione di nuove tecnologie e all'uso di nuove sostanze.

Art. 13 - Assunzione.

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

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

- 1) la data di assunzione;
- 2) la categoria e il livello retributivo di assegnazione a norma dell'art. 6 parte comune;
- 3) il trattamento economico;
- 4) la durata dell'eventuale periodo di prova.

Per quanto attiene all'assunzione a tempo determinato si fa riferimento alla legge 18.4.62 n. 230 e successive modificazioni nonché a quanto previsto nel presente contratto.

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

- carta d'identità o documento equivalente;
- libretto di lavoro;
- codice individuale INPS se ne è in possesso.

Art. 14 - Esclusione dalle quote di riserva.

Ai sensi del comma 2 dell'art. 25 della legge n. 223/91, non sono computabili, ai fini della determinazione della riserva:

- le assunzioni dei lavoratori cui sia assegnata una qualifica ricompresa nei livelli AS, A, B, C nonché D a condizione che questi ultimi abbiano già prestato attività presso imprese del settore o che siano in possesso di titolo di studio professionale rilasciato da istituti o scuole professionali attinenti alle mansioni da svolgere.

Sono comunque esclusi i lavoratori assunti da adibire a mansioni di custodia, fiducia e sicurezza.

I lavoratori assunti tra le categorie riservate previste dal comma 5 dell'art. 25, legge n. 223/91, saranno computabili ai fini della copertura dell'aliquota di riserva di cui ai commi 1 e 6 dell'art. 25 citato, anche quando vengano inquadrati nelle qualifiche precedentemente individuate.

Art. 15 - Certificato di lavoro.

Di norma entro il giorno successivo all'effettiva cessazione del rapporto di lavoro, l'azienda dovrà consegnare al lavoratore, che ne rilascerà ricevuta, i documenti di lavoro regolarmente aggiornati.

Ai sensi dell'art. 2124 C.C. l'azienda dovrà rilasciare al lavoratore, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, qualunque ne sia la causa e sempre che non sia obbligatorio il libretto di lavoro un certificato con l'indicazione del tempo durante il quale il lavoratore stesso è stato occupato alle sue dipendenze e delle mansioni da esso esercitate.

Nel caso in cui l'azienda non fosse momentaneamente in grado di consegnare i documenti dovrà rilasciare al lavoratore una dichiarazione scritta che serva allo stesso di giustificazione.

Art. 16 - Donne e minori.

Per l'assunzione e per il lavoro delle donne e dei minori valgono le norme di legge.

Art. 17 - Visita medica.

Il lavoratore potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda prima dell'assunzione in servizio.

Per le visite mediche durante il rapporto di lavoro si fa riferimento alle vigenti disposizioni della legge 20.5.70 n. 300 e successive integrazioni legislative.

Art. 18 - Classificazione.

I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria composta da 6 livelli professionali.

L'inquadramento dei lavoratori nei vari livelli professionali, previsti dal presente articolo, avviene sulla base di declaratorie generali, che differenziano qualitativamente i livelli, e di esemplificazioni fornite dai profili professionali che indicano genericamente alcune figure professionali appartenenti al singolo livello.

I requisiti fondamentali derivanti dalle declaratorie e dai contenuti professionali, specificati nei profili consentono, per analogia, di inquadrare le figure professionali non indicate nel testo.

La classificazione unica di cui sopra, mentre determina comuni livelli di retribuzione minima contrattuale, non modifica per il resto l'attribuzione ai singoli lavoratori dei trattamenti di carattere normativo ed economico (come ad esempio il TFR, gli adempimenti assicurativi, i trattamenti per sospensione e riduzione di lavoro, ecc. ...), che continuano ad essere distintamente previsti per gli impiegati e per gli operai dalle disposizioni di legge, di Accordo interconfederale e di contratto collettivo e che si intendono riconfermati quando non siano stati esplicitamente modificati con il presente contratto.

CATEGORIE PROFESSIONALI

| | |
|-------------------|-----------------------------------|
| Categoria A super | Quadri |
| Categoria A | ex impiegati di 1ª categoria |
| Categoria B | ex impiegati di 2ª categoria |
| | ex operaio specializzato provetto |
| Categoria C | ex impiegati di 3ª categoria |
| | ex operaio specializzato |
| Categoria D | ex impiegati di 4ª categoria |
| | ex operaio qualificato |
| Categoria E | ex operaio di 3ª categoria |

I livelli indicati nelle tabelle sono ragguagliati a mese (174 ore)

Le parti costituiscono una commissione paritetica allo scopo di esaminare l'attuale inquadramento professionale contrattuale. Detta commissione si riunirà entro 4 mesi dalla data di stipula del presente contratto.

Le parti concordano che la commissione di cui sopra sarà sede di confronto per l'introduzione di un salario di ingresso per i lavoratori privi di qualifica e al loro primo inserimento nel settore da inquadrare al livello E.

DECLARATORIE E PROFILI

CATEGORIA "A SUPER" - QUADRI

Declaratoria - Appartengono a questa categoria con qualifica di Quadro:

- I lavoratori che svolgono funzioni con carattere continuativo di rilevante importanza e responsabilità complessiva ai fini dello sviluppo e dell'attuazione degli obiettivi dell'impresa.

Profili.

- Lavoratori con elevata capacità gestionale che operando nei limiti delle strategie generali dell'impresa ne coordinano, organizzano e sviluppano gli obiettivi attraverso attività di elevata specializzazione, di rilevante importanza e responsabilità operando anche nella ricerca e progettazione ai fini dello sviluppo dell'impresa.

CATEGORIA "A"

Declaratoria - Appartengono a questa categoria:

- I lavoratori con funzioni direttive e di coordinamento che richiedono una speciale preparazione e capacità professionale, con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione e autonomia di iniziativa nell'ambito delle direttive generali impartite dal titolare dell'azienda.

CATEGORIA "B"

Declaratoria - Appartengono a questa categoria:

- I lavoratori che con maggiore autonomia svolgono mansioni per le quali si richiede una particolare e specifica conoscenza o adeguata pratica, sia nel campo tecnico che amministrativo e che con l'apporto di particolare e personale competenza, svolgono operazioni delicate o complesse che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e/o coordinano altri lavori.

Profili.

- Capacità di operare autonomamente in varie gamme del processo produttivo dirigendo anche, a seconda delle esigenze, particolari processi o fasi di lavorazione.
- Lavoratori che svolgono attività amministrativa, commerciale o tecnica e che nel rispetto delle procedure prestabilite compiono operazioni di specifica competenza e di adeguata autonomia.
- Lavoratori che conoscendo tutto il processo produttivo e le relative fasi di lavorazione, oltre all'approfondita lettura dei disegni, eseguono qualsiasi intervento di elevato grado di complessità per le necessarie e opportune modifiche.
- Lavoratori che a seconda delle modalità dell'impostazione del processo produttivo, eseguono qualsiasi lavoro sia nella preparazione che nella finitura del manufatto, preparazione e avviamento delle varie macchine, anche complesse, da affidare al personale, con scelta ove necessario degli utensili, fornendo le istruzioni necessarie in modo dettagliato e che hanno la capacità di intervenire durante la lavorazione per la correzione di eventuali anomalie.
- Lavoratori che con le conoscenze dei mezzi di lavoro e dei materiali inerenti, sanno costruire senza alcuna guida, con l'interpretazione del disegno manufatti, mobili, modelli prototipi e sanno eseguire qualsiasi lavorazione di collaudo, di traccia, di selezione dei tronchi nelle segherie.
- Lavori di natura complessa ed elevata precisione per la costruzione su banco.
- Messa in opera completa con particolare difficoltà di mobili e che sappiano eseguire, ove occorra, i necessari adattamenti e aggiustamenti da presentare il lavoro finito.
- Lavori di carpenteria interna ed esterna di particolare complessità, con finitura d'abbellimento, su costruzione in legno e muratura.
- Lavoratori che, oltre ad avere le capacità sopra descritte, con ampia autonomia operano alternativamente in varie gamme del processo produttivo, coordinando a seconda delle esigenze anche gruppi di altri lavoratori.

CATEGORIA "C"

Declaratoria - Appartengono a questa categoria:

- I lavoratori che avendo conoscenza dei mezzi di lavoro e dei materiali inerenti la propria specializzazione, compiono lavori od operazioni la cui esecuzione richiede specifiche conoscenze tecniche e capacità pratiche comunque acquisite anche attraverso scuole professionali e sanno interpretare il disegno, che comunque richiedono una specifica preparazione professionale e capacità pratiche comunque acquisite.

Profili.

- Lavoratori che svolgono attività amministrative, commerciali o tecniche che nel rispetto delle procedure prestabilite compiono operazioni ricorrenti.
- Lavoratori preposti a gruppi operativi che, partecipando direttamente alle singole fasi lavorative, impartiscono le necessarie istruzioni nell'ambito delle disposizioni ricevute.
- Lavorazioni che comportano la necessaria conoscenza della tecnologia del lavoro, la messa a punto della macchina, l'interpretazione del disegno eseguendo con specifica preparazione qualsiasi lavoro su materiale anche non tracciato e ove occorra l'affilatura di utensili o l'effettuazione di manutenzione semplice alla macchina.
- Capacità di operare alle macchine secondo gli schemi produttivi e che comportino la loro messa a punto e l'applicazione dei relativi attrezzi.
- Oltre la necessaria conoscenza dei mezzi di lavoro e dei materiali inerenti alla loro attività sanno interpretare il disegno e sanno costruire autonomamente: in fissi, mobili, ecc.
- Lavoratori che eseguono qualsiasi lucidatura o laccatura o verniciatura o smaltatura o doratura di fino, coloriscono o accompagnano il legno nelle varie essenze e all'occorrenza compongono tinte, lacche, ecc. sia per sé che per i lavoratori delle categorie inferiori.
- Lavori di natura complessa per la costruzione su banco.

- Saper svolgere con perizia e saper sviluppare, tagliare e preparare il lavoro di drappeggio e eseguire lavori di imbottitura.
- Elevata conoscenza dei materiali che compo rtano operazioni di collaudo e ripartizione dei materiali stessi, in funzione delle loro caratteristiche: tronchi, compensati o pannelli truciolari o fibrolegnosi o tranciati.
- Conoscenza della qualità della materia prima sughero per eseguire con perizia la classificazione dei suoi vari usi per turaccioli, per prodotti artistici, ecc.
- Messa in opera completa, con particolare difficoltà, di infissi o parquet e che sappiano eseguire ove occorra i necessari adattamenti e aggiustamenti da presentare il lavoro fi nito.
- Lavoro di carpenteria interna ed esterna con finitura di abbellimento su costruzioni in legno e in muratura.
- Capacità di operazioni autonome nella costruzione di tutte le parti di legno in una barca, battello o natante in genere.
- Lavorazioni e taglio del giunco di particolari dimensioni (superiori 20 mm.).

CATEGORIA "D"

Declaratoria - Appartengono a questa categoria:

- I lavoratori con mansioni esecutive che richiedono generiche conoscenze professionali e i lavoratori che, in possesso di normali e specifiche capacità tecnico-pratiche acquisite con adeguato tirocinio o preparazione conseguita in scuole professionali o mediante istruzioni equivalenti, sanno eseguire con perizia il lavoro ad essi affidato.

Profili.

- Lavoratori addetti a mansioni semplici in uffici amministrativi, commerciali e tecnici.
- Capacità di operazioni su macchine ed esecuzione di lavori su materiali già predisposti, avendo una normale conoscenza del mezzo, dei materiali e del disegno.
- Montaggio di mobili e/o infissi, le cui parti richiedono aggiustamenti o adattamenti semplici e di finitura.
- Lavorazioni assieme ai lavoratori delle categorie superiori relative all'attrezzamento di macchinari.
- Messa in opera completa di mobili, infissi, avvolgibili o parquet e che sappiano eseguire ove occorra, i necessari adattamenti.
- Conduzione di carrelli gru o semoventi.
- Conoscenza generica delle materie prime che consenta la classificazione del materiale.
- Lavorazioni semplici di imbottitura di sedie, divani, poltrone, materassi, rivestimenti di mobili in genere, confezione e posa in opera di tendaggi.
- Operazioni nella costruzione di tutte le parti in legno di barche, battelli o natanti in genere.
- Lavori di servizio con ripartizione e manutenzione semplice.
- Lavori di carteggiatura, doratura, lacca tura, verniciatura e lucidatura semplici e ad immersione.
- Taglio e montaggio di cornici con l'utilizzo di materiali già predisposti.

CATEGORIA "E"

Declaratoria - Appartengono a questa categoria:

- I lavoratori che svolgono mansioni a mano o a macchina per le quali è richiesta una generica capacità e una generica preparazione pratica.

Profili.

- Esecuzione di lavori semplici con macchine già attrezzate e di aiuto a lavoratori delle categorie superiori.
- Assemblaggio di componenti (antine, cassette e altre parti principali), assemblaggio semplice di prodotti di arredamento o dell'infisso o parti di essi, a pezzi finiti che richiedono lievi aggiustamenti o adattamenti lavorazioni semplici nell'imballaggio.

Art. 19 - Cumulo di mansioni.

Ai lavoratori ai quali vengono affidate con carattere di continuità, mansioni pertinenti a diverse categorie, sarà attribuita la categoria corrispondente alla mansione superiore.

Al lavoratore destinato a compiere temporaneamente o saltuariamente mansioni inerenti a categorie superiori alla sua anche in sostituzione di altro lavoratore assente per malattia, infortunio, ecc. deve essere corrisposta per il periodo in cui è adibito a tale attività, la retribuzione relativa alla categoria professionale superiore.

Resta salvo quanto previsto dall'art. 2103 C.C. (art. 13, legge n. 300/70). Il lavoratore che sia assegnato temporaneamente a mansioni di categoria inferiore conserverà la propria retribuzione.

Art. 20 - Orario di lavoro - lavoro supplementare.

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

Fermo restando che nulla viene innovato alle disposizioni legislative relative all'orario di lavoro, la durata dell'orario normale contrattuale viene stabilita in 40 ore settimanali, ripartite su 5 giorni.

Ove l'impresa per obiettive esigenze tecnico -produttive ripartisca su 6 giorni il suddetto orario contrattuale, per le ore in tal modo prestate nella giornata del sabato è dovuta una maggiorazione dell'8% da calcolarsi sulla retribuzione globale di fatto.

Per ogni ora di lavoro prestata dal lavoratore oltre l'orario settimanale sopra indicato e sino a 44 ore settimanali, in aggiunta alla normale retribuzione, l'azienda corrisponderà, ai soli effetti contrattuali, una maggiorazione del 25% sulla retribuzione, globale di fatto.

È fatto salvo quanto previsto all'art. 22 (flessibilità).

Art. 21 - Lavoro straordinario, notturno e festivo.

È considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti di cui al comma 4 dell'art. 20.

Il lavoro straordinario deve avere carattere eccezionale nel qual caso nessun lavoratore può rifiutarsi salvo giustificato motivo di impedimento di effettuare il lavoro straordinario, notturno e festivo.

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

Per lavoro festivo si intende quello effettuato nelle domeniche o nei giorni di riposo compensativo o nelle festività di cui all'art. 28.

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

Per il lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolarsi sulla retribuzione di fatto.

| | |
|-------------------------------|-----|
| lavoro straordinario | 28% |
| lavoro notturno | 35% |
| lavoro notturno a turni | 25% |
| lavoro straordinario notturno | 50% |
| lavoro festivo | 40% |

| | |
|---------------------------------------|-----|
| lavoro straordinario festivo | 50% |
| lavoro straordinario festivo notturno | 60% |

Le ore straordinarie effettuate, comprese quelle di lavoro supplementare verranno recuperate, nella misura di 1/3, con riposi compensativi di 8 ore non retribuite, computate semestralmente, con godimento nel semestre successivo.

Art. 22 - Flessibilità dell'orario di lavoro.

Considerate le particolari caratteristiche del settore e anche allo scopo di contenere l'entità dei ricorsi allo straordinario e a sospensioni dal lavoro connessi a tale caratteristica, viene introdotta la flessibilità dell'orario contrattuale di lavoro.

Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 90 ore nell'anno.

A fronte del superamento dell'orario contrattuale corrisponderà, di norma entro un periodo di 12 mesi e in periodi di minore intensità produttiva, una pari entità di riposi compensativi.

I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.

Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 10% da calcolarsi sulla retribuzione di fatto da liquidare nei periodi di superamento dei medesimi, per un massimo di 60 ore nell'anno; per le ore di flessibilità eccedenti le 60 e fino al massimo delle 90 ore, verrà riconosciuta una maggiorazione del 15%. Tale maggiorazione non è cumulabile con quanto previsto all'art. 20.

Le modalità attuative di quanto previsto al comma 2 del presente articolo, relative alla distribuzione delle ore di superamento, alle forme, ai tempi di recupero delle riduzioni di orario compensative, saranno definite congiuntamente, e per iscritto, in tempo utile tra l'azienda e i lavoratori.

L'attuazione della flessibilità è impegnativa per tutti i lavoratori interessati salvo deroghe individuali motivate.

La presente normativa esclude prestazioni domenicali.

Art. 23 - Gestione dei regimi di orario.

Le parti, a livello regionale, possono realizzare accordi di gestione dei regimi di orario, al fine di consentire la predisposizione di strumenti che permettano di far fronte ai periodi di congiuntura negativa, ovvero a necessità organizzative e/o riorganizzative dell'attività produttiva e del lavoro, offrendo nel contempo la possibilità ai lavoratori delle imprese interessate da tali fenomeni di realizzare una certa continuità nel mantenimento del rapporto di lavoro e della relativa retribuzione, senza necessariamente fare ricorso alle forme bilaterali di sostegno del reddito e di gestione della crisi, oppure beneficiandone in maniera coordinata con i suddetti strumenti.

Tra questi, le parti regionali possono individuare distribuzioni e/o calendari diversi dell'orario di lavoro, nonché modalità di costituzione di modelli di "banca-ore", cui far affluire le ore corrispondenti alle assenze dal lavoro retribuite, contrattualmente e legislativamente disciplinate.

In tale ambito, le parti a livello regionale definiranno gli istituti le cui quantità orarie, in tutto o in parte, andranno a costituire l'accantonamento nel monte-ore in questione, nonché le caratteristiche delle casistiche di fruizione dei corrispondenti riposi compensativi, le modalità e i tempi di liquidazione dei residui.

Le parti regionali potranno altresì individuare le diverse combinazioni di utilizzo della "banca -ore" con i possibili interventi di natura bilaterale a sostegno del reddito dei lavoratori e delle imprese.

Art. 24 - Flessibilità individuale.

In alternativa a quanto previsto dall'ultimo comma dell'art. 26 del CCNL 2.3.93 è possibile recuperare tutte le ore di lavoro supplementare e straordinario svolto compresa la traduzione in termini di quantità orarie delle relative maggiorazioni spettanti secondo le modalità di cui al comma 4 dell'art. 20, al comma 6 dell'art. 21 e ai commi successivi del presente articolo, purché tale volontà risulti da un atto sottoscritto tra l'impresa e il lavoratore.

Tale recupero si realizzerà entro e non oltre un periodo di 12 mesi dall'inizio dell'accumulo delle ore e delle relative maggiorazioni tenuto conto dei periodi di minore attività produttiva e delle esigenze del lavoratore, compatibilmente queste ultime con le esigenze tecnico- produttive o organizzative dell'impresa. Il lavoratore che accetta questa modalità di recupero delle ore supplementari e straordinarie ha diritto al riconoscimento di un'ulteriore quantità di ore di permesso retribuite pari al 4% delle ore accumulate come previsto dal comma precedente.

Trascorso il periodo di 12 mesi, al lavoratore verrà liquidato l'importo corrispondente alle ore eventualmente ancora non recuperate, al valore della retribuzione oraria vigente al momento.

Nella busta paga mensile verranno evidenziate le ore supplementari e straordinarie accumulate, nonché la traduzione in quantità orarie delle relative maggiorazioni e l'ulteriore quota di ore di permesso maturata. Il lavoratore è tenuto entro 3 giorni dal ricevimento della busta paga ad evidenziare eventuali errori e/o non corrispondenza relativamente ai dati ivi indicati.

Per il suo carattere innovativo, le parti, in sede nazionale e di osservatori regionali, procederanno a verificare l'efficacia della presente normativa e dei suoi esiti, entro 2 anni dalla stipula del CCNL.

Fermo restando quanto previsto dal presente articolo, in sede di confronto regionale, possono essere definite specifiche regolamentazioni di costituzione e di recupero del monte ore accumulato dai singoli lavoratori, avvalendosi dell'istituzione di un meccanismo di Banca -ore territoriale, come indicato nell'art. 23.

Art. 25 - Festività abolite.

Sono istituiti gruppi di 8 ore di permessi retribuiti in sostituzione delle 4 festività abolite dalla legge n. 54/77 e successive modificazioni. Detti permessi saranno fruiti dai lavoratori individualmente o collettivamente; l'utilizzazione collettiva sarà concordata in sede aziendale o sindacale.

I permessi maturati nell'arco dell'anno solare (1 gennaio -31 dicembre) potranno essere utilizzati entro il 31 gennaio dell'anno successivo, qualora ciò non avvenga decadranno e saranno pagati con la retribuzione globale di fatto in atto al momento della loro scadenza.

Per i lavoratori nuovi assunti, i dimissionari e i licenziati, la maturazione delle 32 ore avverrà secondo i criteri di maturazione previsti per le ferie (in dodicesimi).

I permessi indicati non potranno essere utilizzati per un prolungamento delle continuità del periodo feriale.

Per quanto riguarda le 2 festività, la cui celebrazione è spostata alla domenica successiva (2 giugno - 4 novembre), il lavoratore beneficerà del trattamento economico previsto per le festività che coincidono con la domenica.

Nota a verbale.

Per il comune di Roma, per il quale è stata ripristinata come festività del S. Patrono quella dei SS. Pietro e Paolo, i lavoratori usufruiranno comunque di 4 giornate di riposo compensativo.

Art. 26 - Permessi retribuiti.

A partire dall'1.1.89 ogni lavoratore avrà diritto a permessi retribuiti pari a 8 ore per anno solare.

A decorrere dal 1.7.89 verranno riconosciute ulteriori 8 ore di permessi retribuiti per anno solare. Tali permessi saranno usufruiti, previa intesa tra datore di lavoro e lavoratori, singolarmente o collettivamente, compatibilmente con le esigenze tecnico-produttive dell'impresa e prioritariamente nei periodi di minor attività produttiva.

I permessi di cui ai commi precedenti matureranno per le frazioni di anno in dodicesimi considerando 1/12 la frazione di mese superiore a 15 giorni.

Tali permessi verranno utilizzati nel corso dell'anno; nel caso essi non siano del tutto o in parte utilizzati saranno direttamente retribuiti al lavoratore entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

Art. 27 - 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 un'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 vicinanze sempre che l'alloggio stesso sia di pertinenza dell'azienda, per i quali l'orario di lavoro è di 12 ore giornaliere o 60 settimanali, in relazione a quanto previsto dalle norme degli accordi interconfederali vigenti. Le ore di lavoro prestate oltre l'orario settimanale su indicato sono considerate straordinarie e retribuite con una maggiorazione del 28% sulla retribuzione globale di fatto.

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

Chiarimento a verbale.

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

In caso di controversia sull'applicazione del presente articolo, in relazione alle situazioni aziendali, si fa rinvio al disposto dell'art. 49 reclami e controversie della presente parte del CCNL.

Art. 28 - Festività nazionali e giorni festivi.

Sono considerati giorni festivi:

- a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;
- b) le 2 festività nazionali del 25 aprile, del 1° maggio;

- c) Capodanno (1° gennaio), Epifania (6 gennaio), Assunzione (15 agosto), Ognissanti (1° novembre), Immacolata Concezione (8 dicembre), Natale (25 dicembre), S. Stefano (26 dicembre), lunedì di Pasqua;
- d) La ricorrenza del Santo Patrono della località dove ha sede l'impresa (o un altro giorno sostitutivo da concordare fra le parti, 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 comma 1 cada di domenica ai lavoratori è dovuto, in aggiunta alla normale retribuzione globale, l'importo di una quota giornaliera della retribuzione di fatto.

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. 29 - Riposo settimanale.

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

I lavoratori che, nei casi consentiti dalla legge prestino la loro opera di domenica, godranno del prescritto riposo compensativo in un altro giorno della settimana che deve essere prefissato.

Art. 30 - Lavoro a turni.

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

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 effettuano l'orario continuo di 8 ore giornaliere è concesso un riposo retribuito di mezz'ora per consumare il pasto.

Per le donne e i minori che lavorano in squadre avvicendate oppure con orario di lavoro di 8 ore consecutive, il riposo intermedio egualmente retribuito è di mezz'ora ai sensi dell'art. 18 della legge 23.4.34 n. 653.

Art. 31 - Lavoro a tempo parziale.

Per lavoro a tempo parziale s'intende un rapporto di lavoro prestato con un orario giornaliero o settimanale ridotto rispetto a quello stabilito dall'art. 20 del presente CCNL.

È da considerarsi a tempo parziale, altresì, il rapporto di lavoro che preveda una prestazione nell'arco del mese o dell'anno ridotta rispetto alla normale durata dell'orario nei suddetti periodi di riferimento.

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale deve risultare da atto sottoscritto sul quale sia indicata la durata delle prestazioni lavorative ridotte, le relative modalità, nonché l'eventuale disponibilità a svolgere lavoro supplementare nella misura massima del 50% dell'orario ridotto concordato.

Il rapporto a tempo parziale è disciplinato secondo i seguenti criteri:

- a) possono accedervi nuovi assunti o lavoratori in forza per tutte le qualifiche e mansioni previste dalla classificazione unica del presente contratto;
- b) volontarietà di entrambe le parti;
- c) reversibilità della prestazione da tempo parziale e tempo pieno, tenuto conto delle esigenze aziendali tecnico-produttive, compatibilmente con le mansioni svolte o da svolgere fermo restando la reciproca volontarietà;
- d) priorità nel passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza, rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per identiche mansioni. A tal fine, è possibile prevedere nell'atto sottoscritto un termine di conversione del rapporto da tempo parziale in rapporto a tempo pieno;
- e) possibilità, previo accordo tra le parti, di superamento dell'orario ridotto in presenza di esigenze organizzative.

L'applicabilità delle norme del presente contratto, per quanto compatibile con il rapporto di lavoro a tempo parziale, avverrà secondo criteri di proporzionalità alla misura dell'orario ridotto pattuito; sono pertanto esclusi oneri aggiuntivi di qualsiasi natura, se non esplicitamente previsti nel contratto all'atto della sottoscrizione che instaura il rapporto a tempo parziale.

Art. 32 - Contratto a tempo determinato.

Ai sensi dell'art. 23, comma 1, della legge n. 56/87, ferme restando le ipotesi individuate dalla legge n. 230/62 e successive modificazioni e integrazioni, nonché dall'art. 8 bis della legge n. 79/83 possono essere assunti lavoratori con contratto a tempo determinato anche nei casi di seguito elencati:

- incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi;
- punte di più intensa attività derivate da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per la quantità e/o specificità o innovazione del prodotto e/o delle lavorazioni richieste;
- esigenze di professionalità e specializzazioni diverse da quelle disponibili in relazione all'esecuzione di commesse particolari;
- sostituzione di lavoratori assenti per ferie o per aspettativa a qualunque titolo concessa, con esclusione degli eventuali periodi di chiusura collettiva per ferie praticati dall'impresa (compresa l'attività di manutenzione).

Nei casi di assenze programmabili si potranno assumere lavoratori per l'affiancamento già a partire dal momento in cui l'azienda viene a conoscenza della futura sostituzione e da effettuare. Nelle imprese che hanno fino a 3 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato che gli apprendisti e i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, è consentita l'assunzione di 1 lavoratore a termine. Per le imprese con più di 3 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato ogni 2 dipendenti in forza.

Onde garantire la maggiore aderenza della disciplina contrattuale del contratto a termine sia alle condizioni locali del mercato di lavoro, sia alle caratteristiche delle attività produttive sul territorio, le parti confermano che la materia del contratto a termine possa essere oggetto di confronto anche a livello regionale di categoria.

Art. 33 - Tirocinio.

I lavoratori assunti ai sensi dell'art. 22 della legge n. 56/87 saranno inquadrati nella categoria "D". Gli stessi percepiranno per un periodo di 6 mesi una retribuzione tabellare mensile ridotta del 10%.

Le parti si impegnano ad incontrarsi entro 30 gg. dalla promulgazione di leggi in materia di mercato del lavoro e di sostegno all'occupazione per definire le modalità attuative delle norme relative al salario di ingresso.

Art. 34 - Ferie.

Il lavoratore ha diritto per ogni anno di servizio a un periodo di ferie di 160 ore retribuito pari a 4 settimane.

I giorni festivi di cui ai punti a, b, c, d, dell'art. 28 che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie per cui si farà luogo a un corrispondente prolungamento del periodo feriale. Tale prolungamento può essere sostituito dalla relativa indennità per mancate ferie.

L'epoca delle ferie sarà stabilita contemperando le esigenze dei lavoratori con quelle dell'impresa.

Al lavoratore che all'epoca delle ferie non ha maturato il diritto all'intero periodo di ferie per non avere ancora un'anzianità di servizio di almeno 12 mesi consecutivi presso l'impresa, spetterà 1/12 di ferie per ogni mese di servizio prestato.

In caso di licenziamento o di dimissioni al lavoratore spetterà il pagamento delle ferie in proporzione dei dodicesimi maturati.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie. Le ferie hanno normalmente carattere continuativo.

Non è ammessa la rinuncia sia tacita che esplicita al godimento annuale delle ferie.

Le ferie sono retribuite con la retribuzione di fatto.

Le singole giornate di ferie si intendono ragguagliate a 8 ore e la retribuzione relativa sarà possibilmente corrisposta all'inizio del godimento delle ferie stesse, assicurando comunque al lavoratore un congruo acconto.

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

Art. 35 - Nuovi minimi retributivi.

I nuovi minimi di retribuzione riportati nelle tabelle allegate, che fanno parte integrante del presente contratto, derivano dalla somma dei minimi di retribuzione all'1.1.96 e degli incrementi retributivi di seguito riportati.

Ai sensi e per gli effetti dell'Accordo interconfederale vigente in materia di riforma della struttura della retribuzione, sottoscritto nelle date del 3 agosto e del 3 dicembre 1992, le parti concordano, ai fini della definizione degli incrementi retributivi e del riallineamento, sui seguenti tassi di inflazione programmata:

| | |
|-----------|-------|
| 1997-1998 | 3,80% |
| 1999 | 1,5% |
| 2000 | 1,5% |

Premesso che l'IVC deve essere erogata fino a tutto il 1997, a partire dall'1.1.98 verranno erogati, secondo gli importi indicati alle singole scadenze, i seguenti incrementi retributivi corrispondenti ai tassi d'inflazione programmata sopra concordati per i rispettivi periodi:

INCREMENTI RETRIBUTIVI

| CAT. | 1.1.98 | 1.6.99 | 1.4.00 | Tot. a regime |
|------|--------|--------|--------|---------------|
| AS | 97.000 | 65.000 | 73.000 | 235.000 |
| A | 89.000 | 59.000 | 67.000 | 215.000 |
| B | 77.000 | 51.000 | 57.000 | 185.000 |
| C | 66.000 | 44.000 | 50.000 | 160.000 |
| D | 60.000 | 40.000 | 45.000 | 145.000 |
| E | 54.000 | 36.000 | 40.000 | 130.000 |

La somma forfettaria di £. 20.000 mensili, erogata, a partire dal mese di gennaio 1993, a titolo di EDR, sarà mantenuta separata all'interno della busta paga, sotto la voce EDR, pur considerandola utili ai fini dei vari istituti contrattuali alla stessa stregua dell'ex indennità di contingenza di cui alla legge n. 38/86.

Eventuali aumenti corrisposti a qualsiasi titolo in previsione del presente rinnovo saranno assorbiti fino a concorrenza degli incrementi retributivi previsti dal presente CCNL, mentre non sono assorbibili eventuali livelli retributivi derivanti da accordi integrativi pattuiti a livello regionale.

In caso di scostamento tra inflazione programmata e inflazione reale, le parti concordano di procedere ai riallineamenti retributivi calcolati sulla base della retribuzione media nazionale in vigore nell'anno precedente.

Le parti si incontreranno entro il mese di gennaio di ciascun anno (1999 -2000) allo scopo di stabilire le modalità e i criteri di erogazione degli ammontari previsti.

A partire dal mese di gennaio 1999 si darà luogo al riallineamento relativo al biennio 1997 -98.

Tale riallineamento non avrà luogo in presenza di uno scostamento tra inflazione programmata e inflazione reale pari o inferiore allo 0,50%; uno scostamento superiore darà luogo al riallineamento a partire dal tasso % di inflazione programmata.

Qualora lo scostamento tra inflazione programmata e inflazione reale sia superiore all'1%, le parti si incontreranno entro dicembre 1998.

Nel caso in cui atti legislativi e/o accordi tra parti sociali prevedano soluzioni diverse da quella prevista dal presente CCNL, le parti firmatarie armonizzeranno, sulla base del principio di salvaguardare condizioni economiche omogenee tra le imprese, quanto previsto dal presente contratto con le soluzioni generali maturate per l'universo del mondo del lavoro dipendente.

Nota a verbale.

Le parti dichiarano che gli incrementi retributivi derivanti dalla presente intesa sono stabiliti secondo le modalità previste dall'Accordo interconfederale sottoscritto dalle parti in data 3.8.92 e 3.12.92, per cui rispondono, ricompresi nell'unico importo di cui alla tabella allegata, anche all'esigenza di tutela del potere di acquisto delle retribuzioni precedentemente svolto dall'ex indennità di contingenza. In tal senso dovranno intendersi, qualora norme di legge e/o accordi collettivi, prevedendo differenti regolamentazioni, comportino effetti in ordine alla fiscalizzazione degli oneri sociali e/o interventi fiscali a favore delle imprese.

UNA TANTUM

Ai lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente Accordo verrà corrisposto un importo forfettario di £. 300.000 lorde suddivisibili in quote mensili o frazioni in relazione alla durata del rapporto nel periodo 1.1.97 al 31.12.97.

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

Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal comma 2 dell'art. 2120 C.C., l'una tantum' è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Il suddetto importo verrà erogato in 2 rate pari a:

- £. 150.000 lorde corrisposte con la retribuzione del mese di maggio 1998;
- £. 150.000 lorde con la retribuzione del mese di ottobre 1998.

Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente Accordo saranno erogati, con le modalità di cui al comma 1, a titolo di "una tantum" i seguenti importi:

- £. 105.000 con la retribuzione del mese di maggio 1998.
- £. 105.000 con la retribuzione del mese di ottobre 1998.

Ai lavoratori "part time" la "una tantum" verrà corrisposta, con le modalità di cui al comma 1, alle stesse date, secondo quanto previsto dall'art. 31 del presente CCNL.

Dagli importi di "una tantum" dovranno essere detratte, fino a concorrenza, le erogazioni corrisposte dalle imprese a titolo di IVC e di eventuali acconti sui futuri miglioramenti contrattuali.

Detti importi dovranno essere assorbiti nella misura del 50% in occasione della corresponsione della 1a rata di una tantum e il restante 50% in occasione della corresponsione della 2a rata di una tantum.

In caso di risoluzione del rapporto nel periodo 16.12.97 al 30.09.98 quanto spettante a titolo di 'una tantum' sarà erogato con le competenze di fine rapporto.

Art. 36 - Aumenti periodici di anzianità.

Tutti i lavoratori, esclusi gli apprendisti, hanno diritto, per ogni biennio d'anzianità prestato presso la stessa azienda dopo il compimento del 18° anno di età, alla maturazione, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, di un massimo di 5 aumenti periodici d'anzianità biennali deindicizzati e in cifra fissa secondo i valori unitari riportati qui di seguito per ciascuna categoria:

| | |
|----|--------|
| AS | 30.000 |
| A | 27.000 |
| B | 23.000 |
| C | 20.000 |
| D | 18.000 |
| E | 16.500 |

Gli aumenti periodici decorreranno dal 1° mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio d'anzianità. Gli aumenti periodici non potranno essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, né gli aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.

In caso di passaggio di categoria il lavoratore manterrà l'importo degli aumenti periodici già maturati. Il lavoratore avrà quindi diritto a maturare ulteriori aumenti periodici nella misura fissata per la nuova categoria di appartenenza fino al raggiungimento del massimo previsto per la nuova categoria ivi compreso l'importo maturato nelle precedenti categorie.

La frazione di biennio al momento del passaggio di categoria verrà considerata utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.

Dichiarazione a verbale.

Gli aumenti periodici d'anzianità maturata successivamente alla data del 29.7.80, concorrono al raggiungimento del numero massimo e del valore della categoria di appartenenza.

La disciplina dell'istituto degli aumenti periodici d'anzianità, come sopra definita ha trovato applicazione con la precedente regolamentazione del rapporto di lavoro del settore, di cui si riportano integralmente le norme di attuazione della stessa previste.

NORME APPLICATIVE PER IL PASSAGGIO DALLA PRECEDENTE ALLA NUOVA DISCIPLINA

Per il passaggio dalla vecchia alla nuova disciplina, verranno osservate le seguenti modalità:

OPERAI

- a) gli aumenti periodici maturati fino al 31.8.80 saranno congelati in cifra sui valori assorbiti dalla precedente normativa e costituiranno apposito elemento retributivo non assorbibile a nessun titolo. Lo scatto d'anzianità in corso di maturazione al 31.8.80 sarà corrisposto in ventiquattresimi in base alle mensilità effettivamente maturate. Tale somma verrà riassorbita nel 1° scatto al 5% al momento della sua maturazione.
Per il calcolo dei valori dei ventiquattresimi maturati si fa riferimento ai minimi tabellari in vigore all'1.9.80 con le percentuali della precedente normativa.
Per i passaggi di categoria nell'ambito della qualifica operaia, fino al 31.8.80 si applicheranno le norme previste dal precedente contratto.
Ai passaggi di categoria successivi a tale data si applicherà la normativa di cui ai commi 2 -3 della nuova disciplina sopra riportata.
Laddove per il calcolo degli aumenti periodici d'anzianità si è tenuto conto dell'indennità di contingenza le parti convengono nella opportunità che le organizzazioni territoriali trovino delle soluzioni coerenti alla presente normativa.
- b) a parziale deroga di quanto previsto al punto a):
 - agli operai che alla data del 31.8.79 hanno maturato, secondo la vecchia normativa, tutti i 5 aumenti periodici d'anzianità ivi previsti, l'importo del 1° scatto, sulla base del valore previsto dalla nuova disciplina, verrà erogato a partire dall'1.9.81.

Per tali operai l'anzianità utile per la maturazione del 2° aumento periodico d'anzianità, secondo la nuova disciplina, decorrerà dal 1.9.81.

IMPIEGATI

Gli impiegati in forza al 31.8.80 manterranno in cifra gli importi degli aumenti periodici d'anzianità già maturati alla stessa data e avranno diritto alla maturazione dei rimanenti aumenti periodici biennali d'anzianità secondo gli importi previsti dalla nuova disciplina, fino a un massimo complessivo di 12. La frazione di biennio in corso di maturazione, alla data dell'1.9.80, sarà considerata utile per la maturazione del prossimo aumento periodico d'anzianità, secondo la nuova disciplina.

A decorrere dalla data di stipulazione del presente contratto non verrà quindi più effettuato il ricalcolo degli aumenti periodici d'anzianità in relazione alla dinamica della base di calcolo prevista nella disciplina contrattuale precedente, che verrà pertanto soppressa.

Agli impiegati di cui sopra, in relazione a quanto stabilito nel comma precedente, verrà riconosciuta, a decorrere dall'1.1.80 la somma di £. 4.000 per ciascuno degli aumenti periodici già maturati.

Nel caso in cui alla data dell'1.1.80 le aziende abbiano effettuato il ricalcolo degli aumenti periodici relativi alla contingenza dell'anno 1979, le £. 4.000 verranno erogate a partire dall'1.1.81.

PASSAGGIO DI QUALIFICA (DA OPERAIO AD IMPIEGATO)

Nel caso di passaggio di qualifica da operaio a impiegato il numero degli aumenti periodici d'anzianità maturabili è di 5.

Nota a verbale.

Ai fini del riconoscimento del numero degli aumenti periodici già maturati è fatta salva la disciplina stabilita nelle norme transitorie degli artt.2, parte II e 3 parte III del CCNL 77 -79.

Art. 37 - Corresponsione della retribuzione e reclami sulla retribuzione.

La retribuzione deve essere liquidata al lavoratore con scadenza periodica, comunque non superiore a quella mensile, secondo le consuetudini dell'impresa, tenendo presente che per retribuzione base si intende il minimo tabellare più la contingenza e per retribuzione normale si intende la retribuzione globale di fatto.

La consegna della retribuzione al lavoratore deve essere accompagnata da un prospetto che può essere riprodotto sulla medesima busta paga, contenente le seguenti indicazioni:

- 1) estremi della categoria del lavoratore;
- 2) elementi costitutivi della retribuzione;
- 3) elementi costitutivi delle trattenute;
- 4) elementi del periodo di paga relativo.

Il datore di lavoro sul prospetto dovrà fare esplicito riferimento agli estremi del presente contratto.

Qualsiasi reclamo sulla rispondenza della somma pagata a quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonché sulla qualità della moneta, dovrà essere fatto all'atto del pagamento; il lavoratore che non provveda, perde ogni diritto al reclamo per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dall'interessato entro e non oltre il 3° giorno da quello della corresponsione della retribuzione, affinché il competente ufficio dell'azienda possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze.

Art. 38 - Congedo matrimoniale.

In caso di matrimonio compete al lavoratore e alla lavoratrice non in prova, un congedo matrimoniale di 15 giorni consecutivi di calendario remunerati con la retribuzione di fatto (pari a 80 ore) comprensiva di quanto corrisposto dall'INPS.

Il congedo matrimoniale di cui sopra non potrà essere computato nel periodo delle ferie annuali, né potrà essere considerato in tutto o in parte come periodo di preavviso di licenziamento.

La richiesta del congedo deve essere avanzata - salvo casi eccezionali - dal lavoratore o lavoratrice con un preavviso di almeno 6 giorni. La celebrazione del matrimonio, dovrà essere documentata entro i 30 giorni successivi dall'inizio del periodo di congedo.

Art. 39 - Trattamento in caso di gravidanza e puerperio.

In caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge. Alla lavoratrice assente nei 2 mesi prima del parto e nei 3 mesi ad esso successivi, sarà corrisposta un'integrazione del trattamento corrisposto dall'Istituto assicuratore fino a garantire il 100% della retribuzione di fatto netta.

Alla lavoratrice in stato di gravidanza, per malattie insorte in tale periodo e causate dallo stesso stato, è fatto obbligo di presentare domanda di prematernità all'ispettorato di lavoro competente secondo le norme vigenti.

Art. 40 - Gratifica natalizia.

L'impresa è tenuta a corrispondere per ciascun anno al lavoratore considerato in servizio una gratifica pari a 1 mensilità di retribuzione globale di fatto.

Agli effetti della liquidazione della gratifica natalizia verranno computate le sospensioni delle prestazioni di lavoro dovute a congedo matrimoniale, assenze giustificate, nonché dovute a malattia, infortunio, nell'ambito dei periodi previsti di conservazione del posto, i periodi di assenza per gravidanza e puerperio, a integrazione delle quote erogate dagli Istituti preposti.

La corresponsione deve avvenire, normalmente, alla Vigilia di Natale. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13^a mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

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

Il periodo di prova seguito da conferma, è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.

Art. 41 - Previdenza complementare.

Le Parti ribadiscono la volontà di garantire per via contrattuale, come prevede il D.lgs. n. 124 e la legge 8.8.95 n. 335, il diritto dei lavoratori del legno a poter disporre di un trattamento di pensione complementare.

Preso atto della presenza di un tavolo negoziale interconfederale - intercategoriale in materia di previdenza complementare, nel caso in cui il tavolo stesso produca un'intesa quadro di riferimento sulla materia, le Parti si incontreranno per riassumere i contenuti dell'intesa quadro in un testo da inserire nella normativa del CCNL.

Nel caso in cui il negoziato interconfederale -intercategoriale non produca alcuna intesa entro 12 mesi dalla stipula del presente contratto, le Parti firmatarie del presente CCNL si incontreranno per istituire una forma di previdenza complementare che garantisca l'esercizio del diritto a tutti i lavoratori appartenenti al settore legno-arredamento artigiano con costi e prestazioni analoghi ad altri fondi contrattuali dell'artigianato.

Art. 42 - Assenze.

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

Le giustificazioni devono essere presentate entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa, salvo casi di giustificato e comprovato impedimento.

Sarà considerato dimissionario il lavoratore che senza giustificato motivo sia assente per più di 3 giorni consecutivi e per 3 volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi. L'assenza, ancorché giustificata e autorizzata, non dà luogo a decorrenza di retribuzione.

Art. 43 - Permessi di entrata e di uscita.

Durante le ore di lavoro il lavoratore non potrà lasciare l'impresa se non debitamente autorizzato dal datore di lavoro.

Salvo permesso del datore di lavoro non è consentito ai lavoratori di entrare o trattenersi nell'impresa in ore non comprese nel loro orario di lavoro.

Il permesso di uscita dall'impresa deve essere chiesto dal lavoratore al datore di lavoro nella 1a ora di lavoro salvo casi eccezionali.

Art. 44 - Trasferte.

A) TRASFERTE CHE SI ESAURISCONO NELL'ARCO DELLA GIORNATA

Al lavoratore comandato a prestare la sua opera fuori dal luogo ove normalmente svolge la sua attività compete:

- 1) il rimborso delle spese di trasporto effettivamente sostenute per recarsi sul luogo del lavoro;
- 2) il rimborso delle spese che si rendano necessarie di vitto nei limiti della normalità e in base a nota documentata salvo accordo forfettario tra la ditta e il lavoratore oppure un'indennità sostitutiva da stabilirsi dalle competenti organizzazioni territoriali, riferita al tempo in cui la trasferta si effettua;
- 3) un'indennità pari al 100% della retribuzione normale (minimo tabellare più contingenza, più eventuale 3° elemento) per le ore di viaggio effettivamente compiute dal lavoratore per recarsi sul luogo del lavoro, detratto il tempo che sarebbe stato necessario per accedere allo stabilimento, analogo trattamento sarà riservato al lavoratore per il tempo impiegato nel viaggio di ritorno alla sua abitazione;
- 4) un'indennità del 15% per le ore di lavoro effettivamente prestate. Sono esclusi dalla corresponsione dell'indennità cui al punto 4) i lavoratori che operano di fatto in imprese che per le loro caratteristiche produttive richiedono:
 - la predisposizione e/o
 - il completamento di alcune fasi della lavorazione e/o
 - la posa in opera del manufatto all'esterno dell'impresa.

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

Il lavoratore in trasferta dovrà rifiutarsi di lavorare in ore straordinarie, notturne e festive eventualmente richieste dal cliente, se non sia esplicitamente autorizzato dal proprio datore di lavoro.

B) TRASFERTE CHE NON SI ESAURISCONO NELL'ARCO DELLA GIORNATA

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

- a) il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai normali mezzi di trasporto impiegati;
- b) rimborso delle spese di vitto e alloggio, nei limiti della normalità, quando la durata della trasferta obblighi il lavoratore a sostenere tali spese;
- c) rimborso delle altre eventuali spese sostenute per l'espletamento della trasferta, sempreché siano autorizzate e comprovate;
- d) un'indennità di trasferta pari al 20% della retribuzione giornaliera.

Nel caso in cui il lavoratore venga inviato in missione fuori sede, per incarichi che richiedono la sua permanenza con pernottamento fuori della normale residenza per periodi superiori a 1 mese, l'indennità verrà ridotta al 15%.

Quando particolari condizioni ambientali caratterizzate da eccessiva distanza dal normale luogo di lavoro a quello in cui si deve svolgere l'attività lavorativa che comporta obiettivamente il protrarsi della trasferta oltre il 1° giorno, la maggiorazione dovuta per il lavoro prestato nel 2° giorno è del 15%, salvo nel caso in cui la trasferta non si esaurisca nei 2 giorni.

Quando la permanenza in trasferta del lavoratore avrà durata superiore a 3 mesi, il lavoratore trascorsi i 3 mesi, potrà richiedere un permesso retribuito di 3 giorni con il rimborso delle relative spese di trasporto.

Il periodo di godimento del permesso sarà stabilito in relazione con le esigenze di lavoro. Nel caso di gravi e riconosciute necessità familiari la ditta dovrà su richiesta del lavoratore in trasferta, concedere al lavoratore stesso, un permesso con solo rimborso delle spese occorrenti per il trasporto con mezzi ordinari.

Art. 45 - Regolamento del lavoro a domicilio.

1° - DEFINIZIONE DEL LAVORO A DOMICILIO

Per la definizione di lavoro a domicilio si fa riferimento a quanto in proposito disposto dalla legge 18.12.73 n. 877 e integrazioni successive.

2° - LIBRETTO PERSONALE DI CONTROLLO

Il lavoratore a domicilio oltre al libretto di cui alla legge 19.1.35 n. 112, deve essere munito a cura dell'imprenditore, di uno speciale libretto di controllo, conforme al modello ministeriale. A richiesta del committente il lavoratore comunicherà al datore di lavoro quando ne ricorra la circostanza, se e per quali altri datori di lavoro egli presti contemporaneamente la sua opera, nonché quanto altro previsto dalla vigente legislazione in materia e ciò ai fini degli adempimenti sociali.

3° - RESPONSABILITÀ DEL LAVORATORE A DOMICILIO

Il lavoratore a domicilio assume nei confronti del datore di lavoro la responsabilità di tutto il materiale che riceve in consegna, nonché quella per l'esatta e tempestiva esecuzione e riconsegna del lavoro in conformità alle istruzioni ricevute.

4° - RETRIBUZIONI

I lavoratori a domicilio dovranno beneficiare del trattamento economico -salariale, previsto contrattualmente per gli operai in ragione della categoria e della qualifica prevista dai contratti stessi.

Il trattamento di cui sopra si concretterà in una tariffa di cottimo pieno costituita dai medesimi elementi che compongono la retribuzione di fatto degli operai interni.

Base di computo per la determinazione delle tariffe di cottimo pieno di cui sopra, sarà la misurazione tecnica normalmente necessaria a un lavoratore di normale capacità per eseguire l'operazione o il gruppo di lavorazione ad esso richieste.

L'anzidetta tariffa di cottimo risulterà così dalla moltiplicazione delle quote orarie di cui sopra per i tempi accertati nel modo dinanzi indicato.

Tutti gli aggiornamenti determinati, in aumento o diminuzione dal variare della paga base, delle eventuali indennità accessorie daranno luogo automaticamente e con la stessa decorrenza, all'aggiornamento delle tariffe di cottimo. Per le indennità di contingenza si darà luogo alla variazione semestrale.

La compilazione e l'approvazione delle tariffe e del loro aggiornamento, in esecuzione agli accordi di cui sopra, si intendono devolute alle Associazioni Provinciali Artigiane e dei Lavoratori; questi ultimi potranno avvalersi della partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori a domicilio interessati, tenendo presente le caratteristiche delle varie produzioni e il trattamento economico riservato ai dipendenti operai cottimisti che svolgono analoghe mansioni all'interno dell'azienda e delle aziende interessate.

A tale fine, nelle province ove è presente il lavoro a domicilio una delle parti potrà richiedere la costituzione di apposite commissioni paritetiche, che si riuniranno periodicamente a seconda delle necessità per la

determinazione delle tariffe di cottimo pieno e per il loro aggiornamento, e in questa sede si procederà anche a un esame generale del fenomeno.

Le associazioni firmatarie al loro livello territoriale, determineranno i criteri di formazione e di funzionamento di tali commissioni.

Le richieste di incontro e la loro effettuazione dovranno essere portate a conoscenza delle organizzazioni nazionali contraenti.

5° - MAGGIORAZIONE DELLA RETRIBUZIONE

Ad ogni periodo di paga, oppure in coincidenza delle ferie e delle festività natalizie, sarà corrisposta al lavoratore a domicilio, a titolo di indennità sostitutiva della gratifica natalizia, delle ferie annuali, delle festività nazionali e infrasettimanali, una maggiorazione del 22% da computarsi sull'ammontare complessivo della retribuzione globale percepita dal lavoratore stesso, nel corso del periodo considerato.

Con le stesse modalità sarà corrisposta al lavoratore a domicilio in conformità con la legge, un'indennità sostitutiva dell'indennità d'anzianità nella misura del 4% dell'ammontare complessivo della retribuzione globale complessiva. Inoltre con le stesse modalità sarà retribuita al lavoratore a domicilio un'indennità a titolo di rimborso spese per uso macchine, locali ad energia pari a un minimo del 2% dall'ammontare della retribuzione globale retribuita.

"Dall'1.1.89, in applicazione della legge 29.5.82 n. 297, l'indennità sostitutiva del TFR viene de terminata mensilmente sull'imponibile complessivo della retribuzione percepita nella misura del 7,4%.

L'importo così determinato verrà accantonato e corrisposto alla risoluzione del rapporto di lavoro con le rivalutazioni previste dalla legge".

6° - LAVORO NOTTURNO E FESTIVO

I lavori consegnati al lavoratore a domicilio la sera di una vigilia e di una festività e da riconsegnarsi al mattino susseguente la festività stessa, nonché i lavori consegnati alla sera e da riconsegnarsi al mattino successivo e che impegnano l'attività del lavorante a domicilio anche nelle ore comprese fra le 22 e le 6 o in un giorno festivo, saranno retribuiti, limitatamente alle ore per cui si renda indispensabile una prestazione in periodi notturni e festivi, con le corrisponde nti maggiorazioni previste per i lavoranti interni.

7° - PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE

Il pagamento della retribuzione sarà effettuato all'atto della riconsegna del lavoro e secondo le consuetudini in vigore presso le singole aziende e non contrastanti c on le norme del contratto per gli operai interni.

8° - FORNITURA MATERIALE

Normalmente tutto il materiale, anche accessorio, necessario per le lavorazioni richieste, deve essere fornito dal datore di lavoro.

È tuttavia riconosciuta alle parti la facult à di concordare, in base ai prezzi correnti, la misura del rimborso spettante al lavoratore per quella parte del materiale accessorio che, in deroga alle disposizioni di cui sopra, egli dovesse impiegare senza averlo ricevuto dal datore di lavoro.

9° - Per tutto quanto non è espressamente disposto dalla presente regolamentazione del lavoro a domicilio, valgono le norme di legge e quelle stabilite dal contratto per gli operai interni della categoria, in quanto compatibili con la specialità del rapporto.

In particolare si richiama che ai lavoratori a domicilio si applichino le disposizioni relative alle assicurazioni sociali previste dalla legge 18.12.73 n. 887 e integrazioni successive.

Art. 46 - Servizio militare.

In caso di chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva o servizio equipollente, si fa riferimento alle disposizioni di cui al DLCPS 13.9.46 n. 303 e integrazioni successive.

Al lavoratore, ripresentatosi nei termini di 30 giorni di cui al citato decreto, dopo il compimento del servizio militare di leva, sarà conservato il posto di lavoro. Per il richiamo alle armi si fa riferimento alle leggi vigenti.

Il compimento di eventuali periodi di servizio militare per ferma volontaria, risolve il rapporto di lavoro.

Art. 47 - Cessione, trasformazione, trapasso di azienda.

La cessione o trasformazione dell'azienda non determina normalmente la risoluzione del rapporto di lavoro e in tal caso il lavoratore conserva, nei confronti del nuovo titolare i diritti acquisiti (anzianità di servizio, categoria, mansioni, ecc. ...) e gli obblighi derivanti dal presente contratto di lavoro.

Art. 48 - Indennità di preavviso e TFR in caso di morte.

In caso di morte le indennità di preavviso e di TFR saranno corrisposte in base alle disposizioni dell'art. 2122 C.C.

Art. 49 - Reclami e controversie.

Ferme restando le possibilità di accordo diretto tra le parti interessate qualora nello svolgimento del rapporto di lavoro sorga controversia, questa dovrà essere sottoposta, per sperimentare il tentativo di conciliazione, alle competenti Associazioni Sindacali Territoriali degli Artigiani e dei lavoratori.

In caso di mancato accordo per diversa interpretazione del Contratto, prima di adire l'Autorità Giudiziaria, la vertenza sarà demandata all'esame delle parti stipulanti il presente contratto.

Art. 50 - Inscindibilità delle disposizioni del contratto - Trattamento di miglior favore.

Le disposizioni del presente contratto sono correlative e inscindibili fra loro, pertanto non è consentita l'applicazione di singole parti del contratto stesso. Ferma tale inscindibilità le Associazioni stipulanti dichiarano che con il presente contratto non hanno inteso sostituire le condizioni più favorevoli che siano praticate al lavoratore, che restano a lui assegnate e ad personam.

Art. 51 - Decorrenza e durata.

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 1997 e avrà scadenza il 31 dicembre 2000. Per le procedure di rinnovo si fa riferimento a quanto previsto dall'art. 3 del presente CCNL.

Il presente contratto resterà in vigore sino a che non sarà sostituito dal successivo contratto nazionale.

Art. 52 - Clausola di salvaguardia.

Le parti s'impegnano ad armonizzare il presente CCNL con le eventuali modifiche che potranno essere introdotte in sede di verifiche dell'Accordo interconfederale del 3 agosto -3 dicembre 1992 e del Protocollo per la politica dei redditi del 23.7.93.

Parte II - EX OPERAI

Art. 53 - Periodo di prova.

L'assunzione al lavoro dell'operaio è sempre fatta per un periodo di prova della durata di:

- per i lavoratori operai inquadrati nella cat. E: 4 settimane;
- per i lavoratori operai inquadrati nella cat. D: 5 settimane;
- per i lavoratori operai inquadrati nella cat. C e superiori: 6 settimane

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

All'operaio confermato in base all'esito della prova, il datore di lavoro fisserà la relativa paga che non potrà essere inferiore alla paga stabilita, nei contratti vigenti, per il gruppo e il livello retributivo ai quali l'operaio verrà assegnato. In tal caso l'anzianità all'operaio decorre dal 1° giorno d'assunzione.

Art. 54 - Lavoro a cottimo.

Allo scopo di conseguire l'incremento della produzione è ammesso il lavoro a cottimo, sia collettivo che individuale, secondo le possibilità tecniche.

Le tariffe di cottimo devono essere fissate dall'impresa in modo di garantire all'operaio di normale capacità e operosità il conseguimento di un utile di cottimo non inferiore al 5% del minimo di paga tabellare.

Tale condizione si presume adempiuta quando gli operai lavoranti a cottimo nel medesimo gruppo abbiano realizzato un utile medio di cottimo non inferiore al suddetto 5%.

Nel caso in cui un operaio, lavorando a cottimo, non riesca a conseguire il minimo previsto dal precedente comma, per ragioni indipendenti dalla sua capacità e volontà, la retribuzione gli verrà integrata fino al raggiungimento di detto minimo.

Art. 55 - Lavori nocivi e pericolosi.

Agli effetti del presente articolo sono considerati pericolosi i lavori eseguiti su scale aeree o su ponti mobili nonché la posa in opera degli infissi che si svolge a un'altezza non inferiore ai 4,50 metri da terra o dal pavimento.

Sono considerati nocivi i lavori di verniciatura alla nitrocellulosa col sistema a spruzzo, di verniciatura o lucidatura con sistemi a spruzzo con poliesteri, di produzione di agglomerati con catrame, di trattazione del legno a base di sostanze tossiche, e sempreché, nonostante i mezzi di protezione adottati dalla ditta, possano derivare ai lavoratori intossicazione o lesioni pregiudizievoli.

Ai lavoratori comandati a svolgere tali lavori e limitatamente alle ore di effettiva prestazione nei lavori medesimi, verrà corrisposta un'indennità speciale del 10% sulla retribuzione tabellare con facoltà alle aziende di assorbire fino a concorrenza quanto eventualmente già concesso allo stesso titolo.

Agli operai costretti a lavorare in locali a temperatura superiore ai 40° C e nei 3 mesi estivi a temperature superiori ai 50° C, sarà corrisposta l'indennità speciale di cui al comma precedente.

Art. 56 - Trattamento di malattia e infortunio.

L'assenza per malattia deve essere comunicata dal lavoratore all'impresa entro il giorno successivo, salvo casi di giustificato impedimento. Alla comunicazione dovrà seguire da parte del lavoratore l'invio del certificato medico attestante la malattia.

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

L'impresa ha facoltà di chiedere il controllo della malattia o infortunio non sul lavoro del lavoratore soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, secondo le norme previste dall'art. 5 della legge 20.5.70 n. 300 e successive leggi (n. 638/83).

A) CONSERVAZIONE DEL POSTO

In caso di malattia, l'operaio non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 12 mesi consecutivi. Nel caso di più malattie o di ricadute della stessa malattia non potranno essere superati i seguenti periodi massimi complessivi di conservazione del posto: mesi 12 in un periodo di 18 mesi consecutivi.

Superati i termini massimi sopra indicati qualora il lavoratore non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore la liquidazione del trattamento di fine rapporto e della indennità di preavviso.

Analogamente nel caso in cui il perdurare della malattia oltre il termine di cui sopra, il lavoratore non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto di lavoro potrà essere risolto a richiesta dello stesso con il diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

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

In caso di infortunio o di malattia professionale, il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

1° in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea prevista dalla legge; 2° nel caso di infortunio fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'istituto assicuratore.

B) TRATTAMENTO ECONOMICO

Le imprese artigiane garantiscono, in caso di malattia, ai lavoratori dipendenti, un'integrazione economica all'indennità di malattia corrisposta dall'istituto assicuratore preposto:

- il 100% della retribuzione netta per i primi 3 giorni in caso di malattia superiore a 7 giorni;
- fino al 100% della retribuzione netta per l'intero periodo dal 4° al 180° giorno;
- un'indennità sostitutiva del 34% della retribuzione netta di fatto nei casi di malattia superiore a 180 giorni, per un periodo massimo di 90 giorni.

In caso di malattia professionale o di infortunio, le imprese garantiranno ai lavoratori assenti un'integrazione dell'indennità percepita dall'Istituto assicuratore, fino al 100% della retribuzione netta dal 1° giorno e sino a guarigione clinica.

In ogni caso restano salve le condizioni di miglior favore.

Nota a verbale.

Nota 1.

Fermo restando che le integrazioni a carico del datore di lavoro di cui al presente articolo, saranno corrisposte ai lavoratori direttamente da parte dei datori di lavoro, questi ultimi potranno ricorrere a forme mutualistiche o assicurative per le integrazioni suddette. Al fine suindicato potranno essere costituiti appositi organismi.

Nota 2.

I ratei di gratifica natalizia corrisposti dagli istituti assicuratori verranno conteggiati dalle aziende per raggiungere le percentuali di cui sopra. Quindi la gratifica natalizia verrà corrisposta a suo tempo, al lavoratore per intero.

Nota 3.

Nel caso in cui la malattia è causata da infortunio non sul lavoro ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'azienda di recuperare dal 3° responsabile le somme da essa corrisposte per il trattamento come sopra regolato, restando ad esso ceduta, su delega del lavoratore, la corrispondente azione nei limiti del detto importo.

Art. 57 - Consegna e conservazione degli utensili personali.

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

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

Il lavoratore è responsabile degli utensili che riceve con regolare consegna e risponderà delle perdite eventuali e dei danni arrecati agli utensili stessi che non derivino da uso o logorio e che siano a lui imputabili. Egli dovrà interessarsi di far segnare sul libretto di lavoro gli utensili di sua proprietà.

Nessuna modifica potrà essere apportata agli oggetti affidati al lavoratore senza l'autorizzazione dell'azienda.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro il lavoratore prima di lasciare il luogo di lavoro dovrà riconsegnare tutto ciò che gli era stato affidato: qualora non lo restituisse in tutto o in parte, l'azienda tratterà l'importo corrispondente al valore degli oggetti non riconsegnati sui compensi e sulle indennità spettanti al lavoratore a qualsiasi titolo. Qualora il dipendente lavorasse con utensili di sua proprietà, l'azienda dovrà corrispondere un'indennità di consumo ferri la cui misura verrà stabilita dalle Organizzazioni territoriali.

L'azienda ha sempre facoltà di sostituire con propri utensili quelli di proprietà del lavoratore e in tal caso non corrisponderà più indennità ferri di cui al comma precedente. I danni che comportino trattenute per risarcimento debbono essere contestati al lavoratore non appena venuti a conoscenza della ditta.

L'importo del risarcimento, in relazione alle entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% della retribuzione normale per ogni periodo di paga, salvo il caso di risoluzione del rapporto nella quale ipotesi il saldo eventuale sarà ritenuto su tutti i compensi e indennità dovute al lavoratore a qualsiasi titolo.

Art. 58 - Provvedimenti disciplinari.

Ferma restando l'applicazione della procedura di cui all'art. 7 della legge 20.5.70 n. 300, nei casi della medesima previsti, qualsiasi infrazione del lavoratore alle norme del presente contratto potrà essere sanzionata a seconda della gravità della mancanza:

- a) con il rimprovero verbale;
- b) con il rimprovero scritto;
- c) con la multa fino all'importo di 3 quote orarie della retribuzione e base;
- d) con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a un massimo di 3 giorni;
- e) con il licenziamento.

Art. 59 - Ammonizioni, multe e sospensioni.

L'azienda potrà infliggere la multa o la sospensione di cui alle lett. c) e d) dell'articolo precedente al lavoratore che:

- a) ritardi l'inizio del lavoro, lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- b) non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo;
- c) non esegua il lavoro affidatogli secondo le istruzioni ricevute o lo esegua con negligenza o con voluta lentezza;
- d) per disattenzione procuri guasti non gravi o sperpero non grave di materiale dell'azienda o di lavorazione e non avverta subito i superiori diretti degli eventuali guasti al macchinario e delle eventuali irregolarità nell'andamento del lavoro;
- e) introduca bevande alcoliche nell'azienda senza regolare permesso del datore di lavoro o di chi per esso;
- f) alterchi con i compagni di lavoro;
- g) si presenti o si trovi al lavoro in stato di ubriachezza;
- h) sia trovato addormentato;
- i) trasgredisca in qualsiasi altro modo all'osservanza delle norme del presente contratto o dell'eventuale regolamento interno, o commetta qualsiasi atto che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene, al normale puntuale andamento del lavoro.

La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo: la sospensione per quelle di maggior rilievo o per recidiva in talune delle mancanze che abbiano già dato luogo all'applicazione della multa.

L'importo delle multe che non costituiscono risarcimenti di danni è devoluto alle esistenti istituzioni assistenziali e previdenziali.

Art. 60 - Licenziamento per mancanze.

Il licenziamento con immediata risoluzione del rapporto di lavoro può essere inflitto, con la perdita dell'indennità di preavviso al lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina e alla diligenza del

lavoro e che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

- a) insubordinazione ai superiori;
- b) danneggiamento colposo al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;
- c) esecuzione senza permesso di lavori entro il luogo di lavoro per conto proprio o di terzi, di lieve entità e senza impiego o con l'impiego di materiale dell'azienda;
- d) litigio o rissa nel luogo di lavoro;
- e) abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui sono specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo o da cui possa derivare pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicano gli stessi pregiudizi;
- f) assenze ingiustificate prolungate oltre 3 giorni consecutivi o assenze ripetute per 3 volte in un anno nel giorno seguente ai festivi o seguente le ferie;
- g) condanna a una pena detentiva comminata al lavoratore con sentenza passata in giudicato per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale dell'operaio;
- h) recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nell'art. 7 (multe e sospensioni) della presente regolamentazione per i lavoratori quando siano stati comminati 2 provvedimenti di sospensione di cui allo stesso art. 7;
- i) furto nel luogo di lavoro, trafugamento di schizzi o di disegni di macchine o di utensili o di altri oggetti o documenti dell'impresa;
- j) danneggiamento volontario al materiale dell'impresa o al materiale di lavorazione;
- k) fumare nell'ambito del luogo di lavoro in quei luoghi dove tale divieto è espressamente stabilito o comunque dove ciò può provocare pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti e dei materiali.

Art. 61 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni.

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'art. 56 (licenziamento per mancanze) e le dimissioni del lavoratore non in prova potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di 6 giorni.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza del predetto termine deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della normale retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

Al lavoratore preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione, compatibilmente con le esigenze di lavoro.

Art. 62 - Trattamento di fine rapporto - operai.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, è dovuto all'operaio un trattamento di fine rapporto da calcolarsi ai sensi della legge 29.5.82 n. 297, secondo i criteri stabiliti dalla legge stessa.

La quota annua, ottenuta dividendo per 13,5 gli elementi retributivi a carattere continuativo corrisposti nell'anno al lavoratore, sarà computata sulla base dei trentesimi indicati nella seguente tabella.

Ai fini dell'individuazione dello scaglione da considerare si terrà conto dell'anzianità complessivamente maturata presso l'azienda.

Ai fini dell'indennità d'anzianità maturata a tutto il 31.5.82 contabilizzata ai sensi della legge n. 297 del 29.5.82, si terrà conto degli scaglioni sottoindicati:

- a) per anzianità di servizio maturata al 31.12.69 verranno corrisposti 7/30 (pari a ore 40,60) della retribuzione globale di fatto per ogni anno;
- b) per anzianità di servizio maturata dall'1.1.70 al 31.12.73 verranno corrisposti 8/30 (pari a ore 46,40) della retribuzione globale di fatto per ogni anno;
- c) per anzianità di servizio maturata dall'1.1.74 al 31.12.76 verranno corrisposti:
- 11/30 (pari a ore 63,80) della retribuzione globale di fatto per ciascuno dei primi 5 anni;
 - 13/30 (pari a ore 75,40) della retribuzione globale di fatto per ciascuno dei successivi anni oltre il 5° e fino al 12°;
 - 16/30 (pari a ore 92,80) della retribuzione globale di fatto per ciascuno dei successivi anni oltre il 12° e fino al 18°;
 - 21/30 (pari a ore 121,80) della retribuzione globale di fatto per ciascuno dei successivi anni oltre il 18° anno compiuto;
- d) per anzianità di servizio maturata dall'1.1.77 verranno corrisposti:
- 14/30 (pari a ore 81,20) della retribuzione globale di fatto per ciascuno dei primi 10 anni;
 - 18/30 (pari a ore 104,40) della retribuzione globale di fatto per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° e fino al 18° anno;
 - 23/30 (pari a ore 133,40) della retribuzione globale di fatto per ciascuno dei successivi anni oltre il 18° anno compiuto;
- e) a fare data dall'1.9.80 viene introdotto un nuovo scaglione così definito:
- fino a 10 anni d'anzianità 16/30;
 - dall'11° al 15° anno d'anzianità 19/30;
 - oltre il 15° anno d'anzianità 27/30.
- 1) per l'anzianità di servizio maturata a decorrere dall'1.1.85 nella misura di:
- 18/30 della retribuzione globale di fatto fino a 10 anni d'anzianità;
 - 20/30 della retribuzione globale di fatto dall'11° al 15° anno d'anzianità;
 - 28/30 della retribuzione globale di fatto oltre il 15° anno d'anzianità;
- 2) per l'anzianità di servizio maturata a decorrere dall'1.1.86 nella misura di:
- 20/30 della retribuzione globale di fatto fino a 10 anni d'anzianità;
 - 23/30 della retribuzione globale di fatto dall'11° anno al 15° anno d'anzianità;
 - 29/30 della retribuzione globale di fatto oltre il 15° anno d'anzianità;
- 3) per l'anzianità di servizio maturata a decorrere dall'1.1.88 nella misura di:
- 26/30 della retribuzione globale di fatto fino a 10 anni d'anzianità;
 - 29/30 della retribuzione globale di fatto dall'11° anno al 15° anno d'anzianità;
 - 30/30 della retribuzione globale di fatto oltre il 15° anno d'anzianità;
- 4) per l'anzianità di servizio maturata a decorrere dall'1.1.90 nella misura di:
- 30/30 della retribuzione globale di fatto.

L'indennità d'anzianità al 31.5.82 sarà calcolata sulla retribuzione di fatto con l'esclusione della contingenza maturata dall'1.2.77.

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

Restano salve le condizioni di miglior favore.

DISCIPLINA APPRENDISTATO

Art. 63 - Norme generali.

L'apprendistato è uno speciale rapporto di lavoro a causa mista, finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale.

La disciplina dell'apprendistato nell'artigianato del legno e dell'arredamento è regolata dalle norme di legge, dal relativo regolamento e dalle disposizioni della presente regolamentazione.

Possono essere assunti come apprendisti anche giovani in possesso di diploma di qualifica, di attestato di qualifica professionale conseguiti presso una scuola media superiore o presso un Istituto professionale o in possesso di titolo di studio anche superiore alla scuola dell'obbligo, anche inerenti alla professionalità da acquisire.

Per quanto non è contemplato dalle disposizioni di legge e dalla suddetta parti colare regolamentazione valgono per gli apprendisti le norme del vigente CCNL.

Art. 64 - Periodo di prova.

Per l'assunzione in prova dell'apprendista è richiesto l'atto scritto. Il periodo di prova avrà la durata massima di 2 mesi.

Durante tale periodo ciascuna delle parti contraenti potrà risolvere il rapporto di lavoro senza l'obbligo di preavviso o di indennità con il solo pagamento all'apprendista delle ore di lavoro effettivamente prestate. Superato il periodo di prova l'assunzione in qualità di apprendista sarà comunicata direttamente all'interessato.

Art. 65 - Tirocinio presso diverse imprese.

I periodi di servizio effettivamente prestati in qualità di apprendista presso altre imprese si cumulano ai fini del tirocinio previsto dalla presente regolamentazione, purché non separati da interruzioni superiori a 1 anno e sempreché si riferiscano alle stesse attività.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo di periodi di tirocinio precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve documentare all'atto dell'assunzione i periodi di tirocinio già compiuti e la frequenza ai corsi di insegnamento complementare che siano obbligatori per legge.

Oltre alle normali registrazioni sul libretto di lavoro, le imprese rilasceranno all'apprendista, un documento che attesti i periodi di tirocini già compiuti e le attività per le quali sono stati effettuati. La retribuzione iniziale dell'apprendista che abbia già prestato altri periodi di tirocinio in aziende con le stesse lavorazioni è quella relativa al periodo nel quale il precedente rapporto è stato interrotto, sempre che tale trattamento sia più favorevole.

Nel caso di passaggio ad aziende con lavorazioni diverse nel settore, superato il periodo di prova verrà riconosciuto all'apprendista un periodo convenzionale di tirocinio pari al 50% di quello svolto precedentemente e non superiore al 50% di quello stabilito per il nuovo gruppo di appartenenza.

Art. 66 - Durata del tirocinio.

La durata normale del periodo di apprendistato viene determinata in relazione ai gruppi di appartenenza, come di seguito indicato.

1° GRUPPO: DURATA 5 ANNI

Lavorazione manuale, artistica, tradizionale, ad alto contenuto tecnico e professionale, ad esempio:

- doratori; laccatori; pittori; decoratori; arredatori di interni (mobiliari, tappezzeri, etc.), su progetto, in stile, e/o su misura; ebanisti; restauratori; liutai; intagliatori; intarsiatori; scultori; modellisti; costruttori e riparatori di barche e natanti; costruttori e riparatori di articoli sportivi.
- Falegnami in grado di compiere le lavorazioni tradizionali e moderne del legno a mano o a macchina.

2° GRUPPO A: DURATA 3 ANNI E 4 MESI

Lavorazioni di carattere tradizionale meccanizzato a medio contenuto professionale, ad esempio:

- lucidatori; traforisti; corniciai; tornitori; lavorazione del vimini e del giunco; addobbatori; tappezzeri; materassai; abbozzatori; lavorazione del mobile e serramenti e infissi non standardizzati; oggettistica e articoli da regalo; lavorazione speciale del sughero.

2° GRUPPO B: DURATA 2 ANNI

Impiegati

- in possesso del titolo di studio anche superiore alla scuola d'obbligo: operatori contabili, addetti alla fatturazione e/o a pratiche amministrative.

Tale normativa si applica con le modalità stabilite dalla legge sull'apprendistato.

3° GRUPPO: DURATA 1 ANNO E 6 MESI

Lavorazioni semplici a carattere ripetitivo meccanizzate e/o in serie, ad esempio:

- produttori in imballaggi; contenitori; battiscopa; aste per cornici; pallets; manici; scope; segherie; sughero; mobili o infissi o parti di questi (pannelli, semilavorati e accessori); canestrai.

Le differenze nella composizione dei gruppi derivano dall'attività prevalente della singola impresa.

L'individuazione dei mestieri nei vari gruppi è da intendersi quale esemplificazione riferita alla preminente attività degli stessi nel settore.

Nota a verbale.

Punto 1.

Per le attività di cui ai gruppi 1 e 2 realizzate con lavorazioni meccanizzate ed esclusivamente in serie, si applicano le durate previste per il gruppo 3.

Punto 2.

Le lavorazioni elencate ai fini della collocazione degli apprendisti nei gruppi, previsti dall'Accordo interconfederale del 21.12.83, non esauriscono il numero delle lavorazioni esistenti. Gli apprendisti assunti in imprese le cui lavorazioni non sono citate saranno collocati nei vari gruppi secondo criteri analogici.

Punto 3.

Le parti si danno atto di aver dato corretta applicazione all'Accordo interconfederale 21.12.83, sul trattamento economico degli apprendisti, fissando a livello nazionale il periodo iniziale in valori che, seppur scaglionati, sono nella media ponderale comprensivi delle percentuali previsti dall'Accordo stesso.

Si danno inoltre atto che la definizione di tale normativa resta di esclusiva competenza delle Organizzazioni Nazionali stipulanti e ha validità per tutto il territorio nazionale.

Art. 67 - Apprendistato ultraventicinquenne.

Le parti, nell'ambito della propria autonomia contrattuale, in attuazione dell'art. 21, comma 5 della legge n. 56/87 concordano di sperimentare l'attuazione del disposto sopra richiamato, convenendo sui seguenti criteri applicativi:

- 1) elevazione fino a 29 anni dell'età di assunzione degli apprendisti per qualifiche ad alto contenuto professionale indicate e riferibili al 1° gruppo della presente normativa;
- 2) ferma restando la durata del periodo di apprendistato individuata al 1° gruppo, la retribuzione andrà calcolata secondo quanto previsto al successivo art. 68.

Nell'intento di realizzare, attraverso l'attuazione e la sperimentazione di tutti gli strumenti previsti dalle leggi vigenti, un'attenta gestione del mercato del lavoro che, anche con l'applicazione dell'art. 21, comma 5, legge n. 56/87, risulti coerente con le specifiche esigenze delle imprese artigiane, le parti concordano di procedere all'ingresso di lavoratori di cui al punto 1) esclusivamente facendo ricorso all'apprendistato e non anche attraverso Cfl.

L'esclusione del ricorso al Cfl non sarà operante per i lavoratori per i quali non risulti ammissibile la stipula di un contratto di apprendistato, ex lege n. 56/87, art. 21, comma 5.

Art. 68 - Trattamento economico - tabelle percentuali.

Il trattamento economico degli apprendisti si riferisce al livello retributivo della categoria "D" di cui all'art. 18 del presente contratto con esclusione degli scatti d'anzianità.

In deroga a quanto sopra e tassativamente per le figure: doratori - laccatori - intagliatori - intarsiatori - scultori - costruttori e riparatori di barche e natanti - costruttori e riparatori di articoli sportivi - liutai, falegnami in grado di compiere le lavorazioni tradizionali e moderne del legno a mano o a macchina, individuate al 1° gruppo, assunte dopo il 24° anno o il 26° anno se nelle aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del regolamento CEE n. 2081/93 del 20.7.93, e successi ve modificazioni, e fino al 29° anno di età, il trattamento economico dovrà riferirsi al livello retributivo della categoria "C" con esclusione degli scatti d'anzianità.

Art. 69 - Trattamento malattia e infortunio.

Agli apprendisti si applicano i seguenti trattamenti:

CONSERVAZIONE DEL POSTO:

MALATTIA

L'apprendista non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 9 mesi consecutivi, oppure nel caso di ricaduta per un periodo di 9 mesi nell'arco dei 12 mesi consecutivi.

INFORTUNI

Nel caso di infortunio all'apprendista verrà conservato il posto fino a guarigione clinica.

TRATTAMENTO ECONOMICO

All'apprendista verrà corrisposta un'indennità sostitutiva pari al 40% della retribuzione netta dal 4° al 180° giorno, per le malattie superiori ai 180 giorni verrà corrisposta un'indennità sostitutiva pari al 34% della retribuzione netta per un periodo massimo di 90 giorni.

L'impresa garantirà il 100% della retribuzione netta per i primi 3 giorni in caso di malattia superiore a 7 giorni.

In caso di infortunio o malattia professionale l'impresa garantirà agli apprendisti l'integrazione salariale al 100% della retribuzione dal 1° giorno fino a guarigione clinica.

La presente normativa si applica dalla data di entrata in vigore del presente contratto. Le malattie in corso a tale data manterranno i trattamenti previsti dal precedente contratto.

Art. 70 - Ferie.

A norma dell'art. 14 della legge 19.1.55 n. 25, agli apprendisti d'età non superiore ai 16 anni verrà concesso per ogni anno di servizio un periodo feriale retribuito di 30 giorni di calendario e agli apprendisti che abbiano superato il 16° anno di età le ferie saranno adeguate a quelle degli operai: 4 settimane nell'anno (160 ore).

Art. 71 - Gratifica natalizia.

L'impresa è tenuta a corrispondere per ciascun anno all'apprendista in servizio, in occasione della ricorrenza natalizia una gratifica pari a una mensilità della retribuzione globale di fatto.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, l'apprendista ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti mesi di servizio prestati presso l'impresa.

Art. 72 - Insegnamento complementare.

Per l'adempimento da parte dell'apprendista dell'obbligo di frequenza - ai sensi dell'art. 17 del Regolamento approvato con DPR 30.12.56 n. 1668 - dei corsi di istruzione complementare verranno concesse 4 ore settimanali retribuite per tutta la durata dei corsi stessi. Tali ore fanno parte dell'orario di cui all'art. 20 fermo restando il limite legale delle 44 ore settimanali complessive.

Art. 73 - Attribuzione della qualifica.

- 1) Ultimato il periodo di tirocinio di cui all'art. 66 della presente regolamentazione, all'apprendista dovrà essere attribuita la qualifica di operai o qualificato cat. "D" ai sensi della legge 19.1.55 n. 25. Gli apprendisti indicati al comma 2 dell'art. 68 della presente normativa, assunti dopo il 24° o il 26° anno se nelle aree di cui agli obiettivi 1 e 2 del regolamento CEE n. 2081/93 del 20.7.93, e successive

modificazioni, e fino al 29° anno d'età, saranno inquadrati al termine dei 5 anni di apprendistato nella cat. "C".

- 2) L'apprendista superato il 18° anno d'età e la metà del periodo di tirocinio, ha la facoltà di chiedere all'azienda la prova di idoneità alla qualifica. Detta prova, in quanto abbia esito positivo, comporterà il passaggio alla qualifica entro un periodo massimo di 90 giorni, considerando tale periodo utile all'ulteriore perfezionamento della qualifica stessa.

Art. 74 - Decorrenza e durata.

La presente regolamentazione - che forma parte integrante del Contratto nazionale di cui segue le sorti - ha decorrenza dall'1.1.98 e avrà durata fino al 31.12.2000 fatte salve le diverse decorrenze previste dalla legge 24.6.97 n. 196 e relativi decreti attuativi.

Norma transitoria.

La presente normativa si applica agli apprendisti assunti a partire dalla data dell'1.1.98 fatte salve le diverse decorrenze previste dalla legge n. 196/97.

Gli apprendisti assunti anteriormente a tale data manterranno la disciplina economico-normativa prevista dal precedente contratto.

La retribuzione globale di fatto dell'apprendista non potrà comunque superare la retribuzione globale di fatto del lavoratore della categoria "D" al netto delle ritenute previdenziali.

Nota a verbale.

In relazione alle particolari condizioni legislative esistenti nelle provincie autonome di Trento e di Bolzano in materia di apprendistato, le parti firmatarie del presente contratto, concordano nel demandare alle rispettive organizzazioni locali la definizione degli aspetti contrattuali del rapporto di apprendistato.

Parte III - EX IMPIEGATI

Art. 75 - Periodo di prova.

L'assunzione può avvenire con un periodo di prova non superiore ai 6 mesi per gli impiegati di Gruppo "A" e a 3 mesi per quelli degli altri gruppi.

Il periodo di prova è ridotto rispettivamente a 3 mesi e a 2 mesi per i seguenti impiegati:

- a) per gli amministrativi che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende;
- b) per i tecnici che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende che esercitano la stessa attività.

L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera d'assunzione di cui all'art. 1 della parte comune del presente CCNL e non è ammessa né la protrazione né la rinnovazione.

Nel corso del periodo di prova la risoluzione del rapporto di impiego può aver luogo in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle 2 parti e non fa ricorrere il reciproco obbligo di preavviso né l'obbligo del trattamento di fine rapporto.

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

Durante il periodo di prova sussistono fra le parti gli obblighi e i diritti previsti dalla presente regolamentazione, salvo che non sia diversamente disposto e comunque ad eccezione dei diritti e obblighi relativi alle norme sulla previdenza le quali, però, dopo il superamento del periodo stesso, devono essere applicate a decorrere dal giorno dell'assunzione.

Per quanto concerne il compenso afferente al periodo di prova interrotto o non seguito da conferma, l'azienda è tenuta a retribuire il solo periodo di servizi o prestatato qualora la risoluzione sia avvenuta per dimissioni o qualora essa sia avvenuta per licenziamento durante i primi 2 mesi nel caso dell'impiegato di gruppo "A" o durante il 1° mese nel caso dell'impiegato di gruppo "B" o "C".

In tutti gli altri casi l'azienda è tenuta a corrispondere la retribuzione fino alla metà o alla fine del mese in corso, a seconda che il licenziamento o le dimissioni avvengano entro la 1a o entro la 2a quindicina del mese stesso.

Art. 76 - Trattamento in caso di malattia e infortunio.

L'assenza per malattia deve essere comunicata dal lavoratore all'impresa entro il giorno successivo salvo casi di giustificato impedimento.

La comunicazione dovrà seguire da parte del lavoratore l'invio del certificato medico attestante la malattia.

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

L'impresa ha facoltà di chiedere il controllo della malattia o dell'infortunio non sul lavoro del lavoratore soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, secondo le norme previste dall'art. 5 della legge 20.5.70, n. 300 e integrazioni successive.

A) CONSERVAZIONE DEL POSTO

In caso di malattia l'impiegato non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 12 mesi consecutivi.

Nel caso di più malattie o di ricaduta nella stessa malattia non potranno essere superati i seguenti periodi massimi complessivi di conservazione del posto: mesi 12 in un periodo di 18 mesi consecutivi.

Superati i termini massimi sopra indicati qualora il lavoratore non possa riprendere il lavoro, per il perdurare della malattia o suoi postumi, il datore di lavoro potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo al lavoratore la liquidazione del trattamento di fine rapporto e della indennità di preavviso.

Analogamente nel caso in cui il perdurare della malattia oltre i termini di cui sopra il lavoratore non sia in condizioni di riprendere il lavoro, il rapporto di lavoro potrà essere risolto a richiesta dello stesso con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Il lavoratore posto in preavviso di licenziamento usufruirà del trattamento sopra indicato fino alla scadenza del preavviso stesso.

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

In caso di malattia professionale o di infortunio il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di:

- 1) in caso di malattia professionale per un periodo pari a quello per il quale egli percepisce l'indennità per inabilità temporanea previsto dalla legge;

- 2) nel caso di infortunio fino alla guarigione clinica comprovata col rilascio del certificato medico definitivo da parte dell'istituto assicuratore.

B) TRATTAMENTO ECONOMICO

Le imprese artigiane garantiranno, in caso di malattia, agli impiegati un trattamento economico pari all'intera retribuzione globale per i primi 6 mesi.

Nei casi di malattia superiore a 180 giorni, le imprese corrisponderanno un trattamento economico pari al 34% della retribuzione netta di fatto per un periodo massimo di 90 giorni.

In caso di infortunio o di malattia professionale le imprese garantiranno ai lavoratori assenti un'integrazione dell'indennità percepita dall'istituto assicuratore, fino a l 100% della retribuzione netta dal 1° giorno e sino a guarigione clinica.

Nota a verbale.

Fermo restando che i trattamenti economici a carico del datore di lavoro di cui al presente articolo saranno corrisposti ai lavoratori direttamente da parte dei d atori di lavoro, questi ultimi potranno ricorrere a forme mutualistiche o assicurative per i trattamenti suddetti. Al fine su indicato potranno essere costituiti appositi organismi.

Nel caso in cui la malattia è causata da infortunio non sul lavoro ascrivibile a responsabilità di terzi, resta salva la facoltà dell'azienda di recuperare dal 3° responsabile le somme da essa corrisposte per il trattamento come sopra regolato, restano ad esso ceduta, su delega del lavoratore, la corrispondente azione nei limiti del detto importo.

Art. 77 - Indennità maneggio denaro - cauzione.

L'impiegato la cui mansione prevalente consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto a una particolare indennità mensile pari al 6% del minimo contrattuale di stipendio mensile del gruppo di appartenenza e della indennità di contingenza.

Le somme eventualmente richieste all'impiegato a titolo di cauzione, dovranno essere depositate e vincolate a norma del garante e del garantito, presso un Istituto di Credito di comune gradimento.

I relativi interessi matureranno a favore dell'impiegato.

Art. 78 - Doveri dell'impiegato.

L'impiegato deve tenere un contegno rispondente ai doveri inerenti l'esplicazione delle m ansioni affidategli, e in particolare:

- 1) rispettare l'orario di ufficio e adempiere alle formalità prescritte dall'azienda per il controllo delle presenze;
- 2) dedicare attività assidua e diligente al disbrigo delle mansioni assegnategli osservando le norme de l presente contratto, nonché le disposizioni impartite dai superiori;
- 3) conservare assoluta segretezza sugli interessi dell'azienda, non trarre profitto, con danno all'imprenditore, da quanto forma oggetto delle sue funzioni nell'azienda, né svolgere attivi tà contraria agli interessi della produzione aziendale; non abusare in forma di concorrenza sleale, dopo risolto il contratto d'impiego, delle notizie attinte durante il servizio; l'imprenditore a sua volta, non potrà con

speciale convenzione restringere l'ulteriore attività professionale del suo impiegato, dopo cessato il rapporto contrattuale, al di là dei limiti segnati nel precedente comma;

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

Art. 79 - Provvedimenti disciplinari.

Ferma restando l'applicabilità della procedura di cui all'art. 7 della legge 20.5.70 n.300, nei casi della medesima previsti, le mancanze dell'impiegato potranno essere sanzionate a seconda della loro gravità, con:

- a) rimprovero verbale;
- b) rimprovero scritto;
- c) multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione;
- d) sospensione dal lavoro, o dalla retribuzione e dal lavoro, per un periodo non superiore a 5 giorni;
- e) licenziamento con preavviso e con trattamento di fine rapporto;
- f) licenziamento senza preavviso e con trattamento di fine rapporto;

La sospensione di cui alla lett. d) si può applicare a quelle mancanze le quali, anche in considerazione delle circostanze speciali che le hanno accompagnate non siano così gravi da rendere applicabile una maggiore punizione, ma abbiano tuttavia tale rilievo da non trovare adeguata sanzione nel disposto delle lett. a), b), e c) (ad esempio non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo, ritardi l'inizio del lavoro e lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto e senza giustificato motivo; esegua con negligenza il lavoro affidatogli, ecc. ...)

Nel provvedimento di cui alla lett. e) incorre l'impiegato che provochi all'azienda grave nocimento o morale o materiale o che compia mancanze che pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate nei punti a), b), c), e d), non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lett. f).

Nei provvedimenti di cui alla lett. e) incorre l'impiegato che provochi all'azienda grave nocimento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

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

Art. 80 - Preavviso di licenziamento e di dimissioni.

Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle 2 parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della categoria cui appartiene l'impiegato:

| ANNI DI SERVIZIO | CAT. A - B | CAT. C - D |
|--------------------------|----------------|----------------|
| fino a 5 anni | 1 mese e mezzo | 1 mese |
| oltre 5 e fino a 10 anni | 2 mesi | 1 mese e mezzo |
| oltre i 10 anni | 2 mesi e mezzo | 2 mesi |

I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

È in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del comma 1 di troncamento il rapporto, sia all'inizio o sia nel corso del preavviso senza che da ciò derivi alcun obbligo di indennizzo per il periodo di preavviso non compiuto.

Durante il compimento del periodo di preavviso in caso di licenziamento l'impresa concederà all'impiegato dei permessi per la ricerca di nuova occupazione; la retribuzione e la durata dei permessi stessi saranno stabiliti dall'impresa.

Tanto il licenziamento quanto le dimissioni saranno normalmente comunicate per iscritto.

Il periodo di preavviso se sostituito dalla corrispondente indennità, non è computabile nell'anzianità agli effetti del trattamento di fine rapporto.

Art. 81 - Trattamento di fine rapporto.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, è dovuto all'impiegato un trattamento di fine rapporto da calcolarsi ai sensi della legge 29.5.82 n. 297, secondo i criteri stabiliti dalla legge stessa.

La quota annua è ottenuta dividendo per 13,5 gli elementi retributivi a carattere continuativo corrisposti nell'anno al lavoratore.

Le provvigioni saranno computate sugli affari andati a buon fine, conclusi prima della risoluzione del rapporto, anche se debbano avere esecuzione posteriormente.

I premi di produzione si intendono riferiti alla produzione già effettuata e le compartecipazioni agli utili a quelli degli esercizi già chiusi al momento della risoluzione del rapporto.

L'indennità d'anzianità al 31.5.82 sarà calcolata sulla retribuzione di fatto con l'esclusione della contingenza maturata dall'1.2.77.

Le frazioni di anno verranno conteggiate per dodicesimi, la frazione di mese pari o superiore ai 15 giorni sarà considerata mese intero.

Art. 82 - Passaggio di qualifica.

In caso di passaggio dell'operaio alla categoria impiegatizia nella stessa azienda, l'operaio avrà diritto al trattamento che come tale gli sarebbe spettato in caso di licenziamento e si considererà assunto 'ex novo' con la nuova qualifica.

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

TABELLA DELLE PERCENTUALI DI RETRIBUZIONE APPRENDISTI DA RIFERIRSI ALLA RETRIBUZIONE DELL'OPERAIO QUALIFICATO CATEGORIA "D" AI SENSI DELL'ACCORDO INTERCONFEDERALE DEL 21.12.83 ESCLUSI GLI SCATTI D'ANZIANITÀ

| | 1° Gruppo | | | | 2° Gruppo | | | | 3° Gruppo | |
|------------------|----------------|----|---------------|----|-----------|----|------|----|-----------|----|
| | Fino a 24 anni | | Oltre 24 anni | | A | | B | | | |
| | mesi | % | mesi | % | mesi | % | mesi | % | mesi | % |
| Periodo iniziale | 3 | 52 | 6 | 60 | 3 | 52 | 3 | 52 | 3 | 52 |
| | 15 | 64 | 6 | 65 | 9 | 65 | 9 | 65 | 3 | 72 |
| | 12 | 70 | 12 | 70 | 12 | 75 | 12 | 75 | 12 | 85 |
| | 12 | 75 | 15 | 75 | 12 | 80 | | | | |
| | 12 | 80 | 15 | 85 | 4 | 85 | | | | |
| | 6 | 85 | 6 | 90 | | | | | | |

| | | | | | | | | | | |
|-------------|----|--|----|--|----|--|----|--|----|--|
| Durata mesi | 60 | | 60 | | 40 | | 24 | | 18 | |
|-------------|----|--|----|--|----|--|----|--|----|--|

NUOVI MINIMI RETRIBUTIVI E RELATIVE DECORRENZE

| CATEGORIE | 31.12.97 | 1.1.98 | 1.6.99 | 1.4.00 |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| A super | 1.193.000 | 1.290.000 | 1.355.000 | 1.428.000 |
| A | 1.078.000 | 1.167.000 | 1.226.000 | 1.293.000 |
| B | 931.500 | 1.008.500 | 1.059.500 | 1.116.500 |
| C | 815.500 | 881.500 | 925.500 | 975.500 |
| D | 731.000 | 791.000 | 831.000 | 876.000 |
| E | 655.000 | 709.000 | 745.000 | 785.000 |

Negli importi sopra indicati non è compresa la somma forfetaria di £. 20.000 mensili che sarà erogata separatamente sotto la voce di EDR.

ALLEGATO - Fac-simile.

Spett/le Ditta

.....

OGGETTO: cessione dell'azione

Io sottoscritto in conformità 5 - comma - parte operai a quanto previsto dall'art.

2- comma - parte impiegati del vigente CCNL, dichiaro di cedere alla ditta

l'azione a me spettante per il risarcimento dei danni da me subiti in conseguenza del sinistro avvenuto il alle ore in e di cedere altresì ogni mio credito nei confronti del responsabile Sig. di e della sua compagnia di assicurazioni tutto nei limiti delle somme corrisposte dalla ditta sia a titolo di trattamento integrativo di malattia, sia a titolo di oneri indiretti e contributivi.

In fede.

Data

FAC-SIMILE

Egregio Signor

.....

Ci è stato segnalato che Lei in dataalle ore ha subito un incidente causato dal Sig. che risulta essere assicurato presso la compagnia di assicurazioni

.

Poiché è nostra intenzione rivalerci nei confronti del 3° responsabile è della sua compagnia di assicurazione per i danni da noi subiti in conseguenza della sua assenza dal lavoro dal al, sia a titolo di integrazione dell'indennità di malattia sia a titolo di oneri indiretti e contributivi, La invitiamo:

- 1) a non pregiudicare la posizione dell'azienda con la sottoscrizione di transazioni all'insaputa della stessa;
- 2) a firmare e restituire un modulo di cessione dell'azione di cui alla copia allegata:

Distinti saluti.

data

azienda