

VERBALE DI ACCORDO

tra

- FEDERLEGNO-ARREDO

e

- FENEAL-UIL
- FILCA-CISL
- FILLEA-CGIL

si è stipulato il presente accordo per il rinnovo del CCNL 13.12.94

PER GLI ADDETTI DELLE INDUSTRIE DEL LEGNO, SUGHERO MOBILE ED ARREDAMENTO

Roma, 21 dicembre 1999

LEGNO ED ARREDAMENTO (INDUSTRIA)

CCNL per i dipendenti delle aziende operanti nel settore del legno, sughero, mobile, arredamento, boschivi e forestali 13 dicembre 1994 / 30 gennaio 1995.

SFERA DI APPLICAZIONE

Rinviata alla Commissione stesura testo contrattuale

SFERA DI APPLICAZIONE - INDUSTRIE BOSCHIVE E FORESTALI

Rinviata alla Commissione stesura testo contrattuale

1. SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI

FEDERLEGNO ARREDO e FENEAL-FILCA-FILLEA ferma restando l'autonomia dell'attività imprenditoriale e le rispettive distinte responsabilità degli imprenditori e delle OO.SS. dei lavoratori, nello spirito dell'Accordo interconfederale 23.7.93 e del patto per lo sviluppo e l'occupazione dell'1.2.99 e assumendone le finalità, intendono ribadire l'obiettivo comune di sviluppare un sistema di relazioni industriali che, valorizzando i reciproci rapporti, consenta di accrescere la competitività del settore e delle imprese e quindi di sostenere l'occupazione.

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

1.1 OSSERVATORIO NAZIONALE

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

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

Configurandosi OLMA come Ente distinto e finanziariamente autonomo, le parti individueranno comunemente, tramite una Commissione paritetica nazionale, quali sono i temi e campi d'intervento d'interesse comune da proporre ad OLMA.

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

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

Le tematiche di competenza della Commissione saranno le seguenti:

A) Andamento del settore.

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

B) Investimenti ed innovazione tecnologica.

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

C) Normative di indirizzo industriale.

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

D) Mercato del lavoro.

- L'andamento, le prospettive e l'evoluzione dell'occupazione all'interno del settore e delle aree sistema, con particolare riferimento:
 - all'occupazione giovanile, in rapporto all'Accordo interconfederale sui contratti di formazione lavoro (CFL);
 - all'occupazione femminile, con le relative possibili azioni positive in linea con le disposizioni legislative emanate, nonché con quanto stabilito dalla legislazione in tema di parità uomo-donna;
 - alle problematiche d'inserimento dei lavoratori extracomunitari, dei portatori di handicap e degli invalidi del lavoro, con riferimento alle norme di legge che li riguardano;

- all'uso degli strumenti di legge e contrattuali a sostegno dei redditi e dell'occupazione nei processi di crisi e di ristrutturazione.

E) Formazione professionale.

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

F) Impiego del fattore lavoro.

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

G) Dinamiche del costo del lavoro.

- L'andamento del costo del lavoro, anche in relazione agli indicatori di produttività rispetto ai principali Paesi concorrenti e il rapporto tra questo e la legislazione in materia contributiva, assistenziale e antinfortunistica;
- monitoraggio della contrattazione di 2° livello (aziendale).

H) Ambiente e sicurezza.

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

La Commissione paritetica nazionale individuerà le aree ove il settore legno-arredamento ha una particolare presenza; agli Enti bilaterali confederali, alle associazioni territoriali di CONFINDUSTRIA e alle OO.SS. territoriali, verranno richiesti dalla Commissione paritetica nazionale i dati relativi a:

1) Monitoraggio sull'andamento del settore.

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

2) Investimenti ed innovazione tecnologica.

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

3) Normative di indirizzo industriale.

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

4) Formazione professionale.

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

5) Impiego del fattore lavoro.

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

6) Monitoraggio dell'andamento della contrattazione aziendale.

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

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

1.2 SISTEMA DI INFORMAZIONI

Livello nazionale.

Annualmente, entro il 1° semestre, si terranno incontri in sede nazionale nel corso dei quali la FEDERLEGNO ARREDO fornirà a FENEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL informazioni globali, riferite alle aziende associate, in merito alle linee generali dell'andamento economico e produttivo, anche sotto il profilo previsionale, e alle prevedibili implicazioni occupazionali.

Saranno anche fornite informazioni sulla struttura occupazionale scomposta per sesso, classi d'età e qualifica.

Tali informazioni saranno articolate altresì per i settori d'attività rientranti nelle seguenti sfere produttive inquadrare dalle associazioni nazionali di categoria operanti nell'ambito della FEDERLEGNO ARREDO:

- prime lavorazioni;
- mobili arredamento;
- attività legate all'edilizia;
- pannelli e compensati;
- lavorazioni speciali;
- mobili per ufficio.

Saranno fornite informazioni anche sulle situazioni di crisi settoriali di comparto o zonali, con particolare riferimento al Mezzogiorno.

Inoltre saranno fornite informazioni sull'andamento dell'occupazione giovanile, anche in relazione all'Accordo Interconfederale 18.12.88 sui CFL e successive modifiche e/o integrazioni, nonché l'andamento e le tendenze dell'occupazione femminile, con le possibili azioni positive in linea con la Raccomandazione CEE 13.12.84 n. 635 e con le disposizioni legislative in materia, in particolare le leggi nn. 903/77 e 125/91.

Nel corso dello stesso incontro la FEDERLEGNO ARREDO fornirà inoltre a FENEAL-UIL, FILCA-CISL, FILLEA-CGIL indicazioni complessive sulle iniziative promozionali intraprese, riguardanti:

- la forestazione;
- le principali finalizzazioni della ricerca nel settore;
- la formazione professionale;
- l'approvvigionamento di materie prime.

Livello territoriale.

Di norma annualmente, le competenti organizzazioni imprenditoriali forniranno al sindacato territoriale di categoria, nel corso di un apposito incontro, ove richiesto anche con la presenza del sindacato regionale, informazioni globali, articolate per settore d'attività come definiti per il livello nazionale, riguardanti:

- le prospettive produttive al fine di fornire un quadro indicativo dello sviluppo economico e produttivo del settore, con particolare riferimento all'occupazione;
- i programmi che comportino nuovi insediamenti industriali o consistenti ampliamenti o rilevanti riconversioni di quelli esistenti, illustrando i criteri generali della loro localizzazione, le prevedibili implicazioni sull'occupazione, sulla mobilità nel territorio e sulle condizioni ambientali ed ecologiche;
- i programmi di formazione professionale eventualmente promossi su iniziativa o concorso delle associazioni imprenditoriali;
- la struttura occupazionale delle aziende del legno, del sughero, del mobile e dell'arredamento e delle aziende boschive e forestali associate, scomposta per sesso, classi d'età e qualifica;
- l'andamento dell'occupazione giovanile anche in relazione all'Accordo interconfederale 18.12.88 e successive modifiche e/o integrazioni sui CFL nonché l'andamento e le tendenze dell'occupazione femminile, con le possibili azioni positive in linea con la Raccomandazione CEE 13.12.84 n. 635 e con le disposizioni legislative in materia, in particolare le leggi nn. 903/77 e 125/91;
- i criteri generali del decentramento permanente di importanti fasi del processo produttivo.

Nel corso del predetto incontro verranno fornite indicazioni sulle iniziative promozionali intraprese sulla forestazione.

LIVELLO AZIENDALE E DI GRUPPO

Di norma annualmente, le aziende e i gruppi, intendendosi per tali l'insieme delle aziende controllate (possesso di almeno il 51% del pacchetto azionario) e della controllante articolate su più unità produttive di significativa importanza nell'ambito del territorio nazionale che occupano complessivamente più di 250 dipendenti per i gruppi e più di 90 per le singole aziende, assistite dall'associazione imprenditoriale nella cui area di competenza si trova la Direzione generale dell'azienda interessata, e con l'eventuale assistenza della FEDERLEGNO ARREDO, forniranno alle RSU, assistiti dalle OO.SS. dei lavoratori, nel corso di un apposito incontro, informazioni relative:

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

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

Le aziende che hanno stipulato accordi che prevedono un premio di risultato sulla base di quanto stabilito dal Protocollo 23.7.93 e dall'art. 20 del presente CCNL, forniranno, alle RSU, le informazioni necessarie per la gestione del premio.

1.3 DECENTRAMENTO, RISTRUTTURAZIONE, MODIFICHE TECNOLOGICHE, ORGANIZZATIVE E PRODUTTIVE

Le Direzioni delle aziende con più di 100 dipendenti informeranno preventivamente, nel corso di un apposito incontro, le RSU e, tramite le organizzazioni imprenditoriali, i sindacati di categoria sulle:

- operazioni che comportino sostanziali modifiche del sistema produttivo, che investano in modo determinante le tecnologie fino ad allora adottate e l'organizzazione complessiva del lavoro o il tipo di produzione in atto;
- operazioni di scorporo e di decentramento non temporaneo al di fuori dello stabilimento, di significative fasi dell'attività produttiva in atto qualora queste influiscano sull'occupazione; l'informazione comprenderà la tipologia dell'attività da decentrare e la sua localizzazione.

Nei contratti relativi al decentramento produttivo aventi le caratteristiche di cui sopra, le aziende committenti inseriranno una clausola relativa all'osservanza, da parte delle aziende esecutrici, delle norme contrattuali del settore merceologico cui esse appartengono e di quelle relative alla tutela del lavoro.

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

1.4 LAVORO A DOMICILIO

Di norma annualmente, entro il 1° quadrimestre, fatta salva la disciplina prevista dalla legge 18.2.73 n. 877, le associazioni territoriali imprenditoriali di competenza trasmetteranno al sindacato provinciale di categoria un elenco delle aziende del legno, del sughero, del mobile e dell'arredamento e delle aziende boschive e forestali associate che si avvalgono di prestazioni di lavoro subordinato a domicilio, nonché la tipologia del prodotto commissionato e i nominativi dei lavoratori a domicilio interessati. Ogni 6 mesi la stessa associazione territoriale imprenditoriale di competenza trasmetterà le eventuali variazioni dei suddetti elenchi.

L'incontro di cui al precedente punto 1.1. (investimenti, occupazione e

attività indotte), l'associazione territoriale darà informazioni globali di carattere previsionale sull'andamento del fenomeno riferito alle aziende del legno, del sughero, del mobile e dell'arredamento e delle aziende boschive e forestali associate e i prevedibili riflessi sull'occupazione.

1.5 CONTRAZIONE TEMPORANEA DELL'ORARIO LAVORO

In caso di necessità di contrazione temporanea dell'orario di lavoro, le parti, ferma restando l'applicazione della legge n. 164/75, fanno rinvio alle intese confederali del 21.1.75, con particolare riferimento al previsto esame congiunto allo scopo di valutare: i programmi produttivi; gli investimenti, gli effetti sull'occupazione; le modalità di distribuzione della riduzione, attuando per quanto possibile la rotazione dei lavoratori soggetti al provvedimento.

2. SISTEMA CONTRATTUALE

Le parti assumono, nel regolare i propri comportamenti negoziali, lo spirito, le finalità e gli indirizzi di cui all'art. 2, commi 1, 2, 3, 4, Protocollo 23.7.93 e del Patto per lo sviluppo e l'occupazione dell'1.2.99 e realizzano con il presente CCNL una struttura contrattuale su 2 livelli.

2.1 CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

Il CCNL, come indicato dai commi 2 e 4 del sopracitato punto 2, ha durata quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte retributiva.

Esso s'intenderà tacitamente rinnovato per la durata di cui sopra in mancanza di disdetta da darsi con lettera raccomandata r.r. almeno 4 mesi prima della scadenza.

La parte che ha dato disdetta presenterà le proposte di modifica in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative 3 mesi prima della scadenza del contratto.

La parte che ha ricevuto le proposte di modifica darà riscontro entro 20 giorni dalla data di ricevimento delle stesse.

Durante i 3 mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del contratto e comunque per un periodo complessivamente pari a 4 mesi dalla data di presentazione delle proposte di modifica, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

La violazione del periodo di raffreddamento come definito al precedente comma comporterà come conseguenza a carico della parte che vi avrà dato causa, l'anticipazione o lo slittamento di 3 mesi del termine a partire dal quale decorre la "indennità di vacanza contrattuale" per la determinazione della quale si fa rinvio a quanto stabilito in materia dal citato Protocollo.

2.2 CONTRATTAZIONE DI 2° LIVELLO

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

indicate.

In applicazione dell'Accordo interconfederale 20.12.93, sono titolari della negoziazione a livello aziendale, negli ambiti, per le materie e con le procedure e i criteri stabiliti dal presente contratto, le strutture territoriali delle OO.SS. stipulanti e le RSU costituite ai sensi dell'Accordo interconfederale 20.12.93.

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

Gli accordi aziendali, secondo quanto previsto dal Protocollo 23.7.93, hanno durata quadriennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del CCNL.

Le richieste di rinnovo dell'accordo aziendale dovranno essere presentate in tempo utile al fine di consentire l'apertura delle trattative 2 mesi prima della scadenza dell'accordo. La parte che ha ricevuto le proposte di rinnovo dovrà dare riscontro entro 20 giorni decorrenti dalla data di ricevimento delle stesse.

Nei 2 mesi successivi alla data di presentazione della piattaforma e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo e comunque per un periodo complessivamente pari a 3 mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette, sempre che al riscontro segua la fissazione della data d'apertura della trattativa.

2.3 ASSEMBLEA

Nelle unità produttive identificate secondo i criteri di cui all'art. 35, legge 20.5.70 n. 300, i lavoratori hanno diritto di riunirsi per la trattazione di materie d'interesse sindacale e del lavoro.

Dette riunioni avranno luogo su convocazioni delle rappresentanze sindacali di cui all'art. 3 o delle OO.SS. firmatarie.

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

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

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

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

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

Le modalità di cui ai 3 precedenti commi saranno definite a livello aziendale.

Le riunioni avranno luogo in idonei locali messi a disposizione dall'azienda nell'unità produttiva, o, in caso d'impossibilità, in locali nelle immediate vicinanze di essa.

Alle riunioni hanno facoltà di partecipare i segretari nazionali, regionali e provinciali delle organizzazioni di categoria firmatarie del presente contratto che hanno costituito la rappresentanza sindacale in azienda o dirigenti sindacali da essi delegati, i nominativi dei quali saranno preventivamente comunicati all'azienda.

Il diritto d'assemblea viene esteso alle unità produttive con almeno 10 dipendenti e per un numero massimo di 8 ore annue retribuite.

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

3. RAPPRESENTANZE

3.1. RAPPRESENTANZE SINDACALI UNITARIE (RSU)

A integrazione e attuazione di quanto previsto dall'Accordo interconfederale per la costituzione delle RSU sottoscritto da CONFINDUSTRIA, INTERSIND e CGIL, CISL e UIL il 20.12.93, integralmente richiamato, viene concordato quanto segue.

3.2. COSTITUZIONE DELLA RSU

Ad iniziativa delle associazioni sindacali FENEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL in ciascuna unità produttiva con più di 15 dipendenti, viene costituita la RSU, di cui all'Accordo interconfederale 20.12.93, secondo la disciplina e le procedure di elezione ivi previste, con particolare riferimento ai termini stabiliti per le singole fasi.

Alla condizione che abbiano espresso formale adesione al citato accordo interconfederale, l'iniziativa per la costituzione della RSU può essere assunta anche dalle altre associazioni sindacali di cui al comma 2, punto 1, parte I e al punto 4, lett. b), parte II del richiamato accordo interconfederale.

In ogni caso le OO.SS., dotate dei requisiti di cui all'art. 19, legge 20.5.70 n. 300, che siano firmatarie del presente contratto o comunque aderiscano alla disciplina contenuta nell'Accordo 20.12.93, partecipando alla procedura di elezione della RSU, rinunciano formalmente ed espressamente a costituire RSA ai sensi della norma sopra menzionata.

3.3. COMPOSIZIONE DELLA RSU

La RSU è composta, per 2/3 dai rappresentanti eletti tra le liste presentate da tutte le associazioni sindacali richiamate al punto precedente, in proporzione ai voti conseguiti dalle singole liste e, nell'ambito delle liste, in relazione ai voti ottenuti dai singoli candidati.

Il residuo terzo è assegnato alle sole associazioni firmatarie del CCNL e la relativa copertura avviene mediante elezione o designazione, in misura proporzionale ai voti ricevuti nell'unità produttiva da ciascuna delle liste aventi diritto ai sensi del Protocollo 20.12.93.

3.4. NUMERO DEI COMPONENTI LA RSU

Il numero dei componenti la RSU è pari a:

- 3 componenti nelle unità produttive che occupano da 16 a 100 dipendenti;
- 4 componenti nelle unità da 101 a 150 dipendenti;
- 5 componenti nelle unità da 151 a 200 dipendenti;
- 6 componenti nelle unità da 201 a 300 dipendenti;
- 7 componenti nelle unità da 301 a 450 dipendenti;
- 8 componenti nelle unità da 451 a 600 dipendenti;
- 9 componenti nelle unità oltre i 600 dipendenti;

3.5. COMPITI E FUNZIONI

La RSU sostituisce il Consiglio di fabbrica di cui al CCNL 20.3.91 e i componenti la RSU subentrano alla RSA e ai loro dirigenti di cui alla legge n. 300/70 nella titolarità di diritti e tutele, agibilità sindacali, compiti di tutela dei lavoratori anche per quanto concerne interventi che abbiano ricadute sostanziali sull'organizzazione dell'attività produttiva, derivanti da applicazioni della legislazione in materia di sicurezza e prevenzione, e nell'esercizio delle funzioni ad essi spettanti per effetto delle disposizioni di legge e di contratto.

La RSU e le OO.SS. di categoria dei lavoratori sono titolari della funzione di contrattazione aziendale come stabilito dall'Accordo interconfederale 23.7.93 e per CCNL.

3.6. PERMESSI

Il monte/anno di permessi, già previsto dall'art. 3, parte generale del CCNL 20.3.91, viene ripartito come segue:

- per l'espletamento dei propri compiti e funzioni la RSU disporrà di un numero di ore pari a quelle spettanti ai dirigenti delle RSA a norma dell'art. 23, legge n. 300/70;
- FENEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL, titolari delle ore di permessi retribuiti aggiuntive rispetto a quanto previsto dal citato art. 23, trasferiscono alla RSU una quota dei predetti permessi aggiuntivi pari al 70%.

Del monte ore di cui sopra, potranno essere ammessi a beneficiare anche i lavoratori non facenti parte delle RSU, ma chiamati ad affiancare le RSU.

La RSU comunicherà alla Direzione aziendale il nominativo del responsabile per la gestione amministrativa del monte ore come sopra definito e ad essa attribuito.

Le predette OO.SS. ripartiranno al loro interno la quota dei permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli di cui al già citato art. 23, pari al residuo 30%, che sarà di norma fruita per il tramite dei rispettivi componenti la RSU e comunicheranno alle Direzioni aziendali la regolamentazione da essa definita e il nominativo del responsabile per la gestione amministrativa del predetto monte ore.

I permessi debbono essere richiesti, per iscritto e con un preavviso almeno di 24 ore, dalla RSU indicando il nominativo del beneficiario. Il godimento dei permessi deve avvenire in modo da non pregiudicare il buon andamento dell'attività produttiva.

Ai lavoratori eletti negli Organismi statutari del Fondo ARCO, verranno

concessi dalle aziende permessi giornalieri non retribuiti per garantire la partecipazione alle riunioni, la cui convocazione dovrà essere comprovata dal lavoratore alla Direzione aziendale, con almeno 3 giorni di preavviso.

3.7. ELEZIONI

I componenti della RSU saranno eletti, con le modalità previste dall'Accordo interconfederale 20.12.93, con votazioni a scrutinio segreto e con preferenza unica. Resta ferma la notifica di 1/3 dei componenti di nomina delle OO.SS. firmatarie del presente accordo.

3.8. MODALITÀ DELLA VOTAZIONE

Secondo quanto stabilito al punto 12, parte II, Accordo interconfederale 20.12.93, il luogo e il calendario di votazione saranno stabiliti dalla Commissione elettorale previo accordo con la Direzione aziendale, in modo tale da permettere a tutti gli aventi diritto l'esercizio del voto, nel rispetto delle esigenze della produzione.

I lavoratori potranno compiere le operazioni di voto al di fuori dell'orario di lavoro, nonché durante l'orario di lavoro utilizzando le ore d'assemblea di cui all'art. 20, legge 20.5.70 n. 300.

3.9. COMMISSIONE ELETTORALE, SCRUTATORI, COMPONENTI DEL SEGGIO ELETTORALE

I membri della Commissione elettorale, gli scrutatori, i componenti del seggio elettorale, disciplinati rispettivamente ai punti 5, 8 e 13, parte II, Accordo interconfederale 20.12.93, dovranno espletare il loro incarico al di fuori dell'orario di lavoro, nonché in via eccezionale durante l'orario di lavoro utilizzando, previa richiesta, i permessi retribuiti di cui all'art. 23, legge 20.5.70 n. 300, nei limiti e secondo le modalità di cui al punto 12, parte II, Accordo interconfederale 20.12.93.

Resta inteso che ai suddetti soggetti non sono riconosciuti i diritti, i poteri e le tutele già previsti dalla legge e dal CCNL a favore dei dirigenti della RSA.

3.10. ELETTORATO PASSIVO

Ferma restando l'eleggibilità di operai, impiegati e quadri non in prova in forza all'unità produttiva, possono essere candidati anche i lavoratori addetti all'unità produttiva assunti con contratti di lavoro a termine la cui scadenza comporti una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a 6 mesi alla data delle elezioni.

3.11. COMUNICAZIONE DELLA NOMINA

La nomina, a seguito di elezione o designazione, dei componenti della RSU sarà comunicata per iscritto alla Direzione aziendale per il tramite della locale associazione territoriale degli industriali a cura delle rispettive OO.SS. dei componenti della RSU.

Analoga comunicazione sarà effettuata anche per le variazioni dei componenti della RSU.

3.12. DISPOSIZIONI VARIE

Quanto riconosciuto in tema di RSU con la presente regolamentazione non è cumulabile con quanto potrà derivare da eventuali successive disposizioni di legge in materia.

3.13. PERMESSI PER CARICHE SINDACALI ED ASPETTATIVA

Ai lavoratori che siano membri dei Comitati direttivi delle Confederazioni sindacali, dei Comitati direttivi delle Federazioni nazionali di categoria e dei Sindacati provinciali e regionali di categoria saranno concessi brevi permessi retribuiti in misura pari a 8 ore mensili, cumulabili quadrimestralmente, per un massimo di 2 esponenti per ciascuna organizzazione per le aziende fino a 300 dipendenti e di 3 esponenti per ciascuna organizzazione per le aziende oltre i 300 dipendenti, per il disimpegno delle loro funzioni quando l'assenza dal lavoro venga espressamente richiesta per iscritto dalle organizzazioni predette e non ostino impedimenti d'ordine tecnico-aziendale.

Le qualifiche sopra menzionate e le variazioni relative dovranno essere comunicate per iscritto dalle organizzazioni predette alle associazioni territoriali degli industriali che provvederanno a comunicarle all'azienda cui il lavoratore appartiene.

Per l'adempimento delle funzioni sindacali di cui sopra nonché per quelle inerenti a cariche pubbliche elettive può essere concesso un periodo d'aspettativa per tutta la durata del mandato, durante il quale il rapporto di lavoro rimane sospeso a tutti gli effetti, salvo quanto disposto dall'art. 31, legge 20.5.70 n. 300.

La normativa di cui ai 3 commi precedenti si applica anche nei confronti dei lavoratori eletti consiglieri circoscrizionali in applicazione all'art. 18, legge 8.4.76 n. 278.

3.14. VERSAMENTO DEI CONTRIBUTI SINDACALI

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

Le deleghe avranno validità perenne salvo revoca che può intervenire in qualsiasi momento.

La delega conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e la O.S. a cui l'azienda dovrà versarlo.

Le trattenute in percentuale sulla retribuzione base o sulla normale retribuzione, saranno effettuate ogni mese, bimestre o trimestre, sulle relative competenze del lavoratore.

Le quote sindacali trattenute dall'azienda verranno versate sui conti correnti bancari indicati da ciascun sindacato.

I diversi sistemi di riscossione delle quote sindacali, già concordati e in atto in sede aziendale, restano invariati.

3.15. AFFISSIONI

Le RSU hanno diritto ad affiggere, su appositi spazi che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i

lavoratori all'interno dell'unità produttiva pubblicazioni, testi e comunicazioni a firma delle rappresentanze stesse, inerenti a materie d'interesse sindacale e del lavoro.

Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere inoltrate alla Direzione aziendale.

Il contenuto di dette pubblicazioni non dovrà risultare lesivo del rispetto dovuto all'imprenditore e ai dirigenti dell'impresa.

LEGNO E ARREDAMENTO (INDUSTRIA)

CCNL

PART. 1. EX ART. 9, PREVENZIONE, SICUREZZA, AMBIENTE DI LAVORO

Le parti, confermando l'importanza delle iniziative volte ad eliminare i fattori di rischio, pericolosità e/o nocività presenti negli ambienti di lavoro, convengono di dare, con il presente contratto, una regolamentazione concreta sul piano applicativo alla legislazione vigente, e in particolare alla normativa di cui al D.lgs. n. 626/94 e all'Accordo interconfederale 22.6.95, con l'istituzione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS).

Le parti si danno atto che il RLS è l'interlocutore istituzionale della Direzione aziendale per le materie della sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro.

1. LIVELLO NAZIONALE

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

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

2. LIVELLO AZIENDALE

In tutte le aziende o unità produttive è eletto o designato il RLS.

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

2.1. AZIENDE O UNITÀ PRODUTTIVE FINO A 15 DIPENDENTI

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

La riunione dei lavoratori deve essere esclusivamente dedicata a tale

funzione elettiva.

Le organizzazioni datoriali territoriali e le OO.SS. dei lavoratori definiranno congiuntamente le iniziative idonee all'informazione, alla promozione, al monitoraggio delle elezioni del RLS, secondo modalità che verranno concordate a livello territoriale.

L'elezione si svolge a suffragio universale diretto e a scrutinio segreto, anche per candidature concorrenti. Risulterà eletto il lavoratore che ha ottenuto il maggiore numero di voti espressi. Prima dell'elezione i lavoratori nominano tra di loro il segretario del seggio elettorale, il quale, a seguito dello spoglio delle schede, provvede a redigere il verbale dell'elezione. Il verbale è comunicato senza ritardo al datore di lavoro.

La durata dell'incarico è di 3 anni.

Ricevuto il verbale di elezione i datori di lavoro comunicano all'organismo paritetico provinciale per tramite dell'associazione territoriale d'appartenenza, il nominativo eletto.

Permessi.

Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19, D.lgs. n. 626/94, tranne che per i punti b, c, d, g, i, l, il RLS usufruisce di un monte ore di permessi di :

- 12 ore annue nelle aziende o unità produttive fino a 5 dipendenti;
- 30 ore annue nelle aziende o unità produttive che occupano da 6 a 15 dipendenti.

2.2. AZIENDE O UNITÀ PRODUTTIVE CON PIÙ DI 15 DIPENDENTI

In tutte le aziende o unità produttive i lavoratori eleggono, all'interno della RSU, il o i RLS secondo il seguente rapporto:

- 1 RLS nelle aziende o unità produttive che occupano da 16 a 200 dipendenti;
- 3 RLS nelle aziende o unità produttive che occupano oltre 200 dipendenti.

All'atto della costituzione della RSU il candidato a RLS viene indicato specificatamente tra i candidati proposti per l'elezione della RSU. La procedura di elezione è quella applicata per le elezioni delle RSU.

Nei casi in cui sia già costituita la RSU, per la designazione del RLS si applica la procedura che segue:

entro 90 giorni dalla data del presente accordo il o i RLS è o sono designati dai componenti della RSU al loro interno. Tale designazione verrà ratificata in occasione della 1a assemblea dei lavoratori.

Nei casi in cui la RSU non sia stata ancora costituita (e fino a tale evento) e nell'unità produttiva operino le RSA delle OO.SS. aderenti alle confederazioni firmatarie, il o i RLS sono eletti dai lavoratori al loro interno, secondo le procedure indicate per le aziende con numero di dipendenti inferiore a 16, su iniziativa delle OO.SS.

Nel caso di dimissioni della RSU il RLS esercita le proprie funzioni fino a nuova elezione e comunque non oltre 60 giorni.

In tale caso competono al RLS solo le ore di permesso previste per la sua funzione, ma in relazione al periodo di esercizio della medesima funzione.

In assenza di rappresentanze sindacali in azienda, il o i RLS sono eletti dai lavoratori dell'azienda al loro interno secondo le procedure sopra richiamate per il caso delle aziende con numero di dipendenti inferiori a 16, su iniziativa delle OO.SS..

Il verbale contenente i nominativi dei RLS deve essere comunicato alla Direzione aziendale che a sua volta ne dà comunicazione, tramite l'associazione territoriale d'appartenenza, all'organismo paritetico provinciale che terrà il relativo elenco.

Permessi.

Il RLS, oltre ai permessi previsti per la RSU, per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 19, D.lgs n. 626/94, tranne che per i punti b, c, d, g, i, usufruisce di permessi retribuiti pari a 40 ore annue.

3. ATTRIBUZIONI DEL RLS, MODALITÀ DI CONSULTAZIONE, INFORMAZIONE E DOCUMENTAZIONE AZIENDALE

Le parti confermano quanto previsto dall'art. 19, D.lgs. n. 626/94 e dall'Accordo 25.6.95.

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

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

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

4. RIUNIONI PERIODICHE

In applicazione del comma 1, art. 11, D.lgs n. 626/94, le riunioni periodiche sono convocate con almeno 5 giorni lavorativi di preavviso e con ordine del giorno scritto. Viene redatto il verbale della riunione.

Il RLS può richiedere la convocazione della riunione periodica al

presentarsi di gravi e motivate situazioni di rischio o significative variazioni delle condizioni di prevenzione in azienda.

5. INFORMAZIONE AI LAVORATORI

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

6. FORMAZIONE DEI LAVORATORI

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

Il datore di lavoro assicura che ogni lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata come stabilito dal comma 1, art. 22, D.lgs n. 626/94, con riferimento al proprio posto di lavoro e alla propria mansione.

7. FORMAZIONE PER IL RLS

Le parti convengono che la formazione del RLS, prevista dal comma 1, punto g), art. 19 e dal comma 4, art. 22, D.lgs n. 626/94, e dall'Accordo 25.6.95, si svolgerà mediante permessi retribuiti aggiuntivi rispetto a quelli già previsti per la loro attività.

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

È prevista un'integrazione della formazione ogni volta vi sia l'introduzione di rilevanti innovazioni che incidano sulla tutela della sicurezza e salute dei lavoratori.

CONTRATTO DI LAVORO DETERMINATO - CONTRATTO DI LAVORO TEMPORANEO (PRESENTATO INCONTRO 9-10 NOVEMBRE C/O CONFINDUSTRIA)

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

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

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

B) Le parti si danno atto che l'introduzione del lavoro temporaneo nella

legislazione italiana, deve essere intesa come un nuovo strumento e una nuova tipologia contrattuale che aggiunge possibilità di gestione delle flessibilità che l'evoluzione delle condizioni di mercato hanno reso una funzione importante d'organizzazione.

L'individuazione delle causali e delle fattispecie qui di seguito specificate che danno origine al contratto di lavoro temporaneo è fatta come diretta conseguenza della previsione della norma di legge e dell'Accordo interconfederale 16.4.98, che lasciano alle parti, tramite la negoziazione nazionale di categoria, il compito d'implementazione della normativa allo scopo di portare alla luce fattispecie che maggiormente rispondano alle caratteristiche del settore cui la disciplina si applica.

Il contratto di fornitura di lavoro temporaneo disciplinato dalla legge 24.6.97 n. 196, può essere concluso, oltre che nei casi previsti dalla legge stessa, nelle seguenti fattispecie:

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

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

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

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

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

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

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

BANCA ORE

Ferma restando l'operatività della clausola contrattuale relativa al godimento delle 48 annue di cui all'art. 7, CCNL 13.12.94 / 30.1.95, si conviene l'istituzione di una Banca ore individuale operante dall'1.1.00 in cui confluiscono dal 1° gennaio di ogni anno i permessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione relativi a:

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

I permessi confluiti nella Banca ore individuale saranno fruiti, a gruppi

di 8 ore, da parte del lavoratore entro l'anno successivo previo preavviso di 5 giorni e compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative aziendali.

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

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

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

RIDUZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO

Per i lavoratori che prestano la loro opera in 3 turni avvicendati, in aggiunta alla riduzione dell'orario di lavoro annuo già prevista dal CCNL 13.12.94 / 30.1.95, saranno riconosciute le seguenti misure, computabili e godibili secondo le modalità dell'art. 7 del CCNL:

- 4 ore dal 1° gennaio 2001;
- 4 ore dal 1° gennaio 2002.

Tali ulteriori riduzioni d'orario, se non fruite entro l'anno con le modalità di cui al menzionato articolo, confluiscono nella Banca ore individuali alle condizioni previste dall'art. (Banca ore).

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

Parte II.

Art. 13 - Lavoro a tempo parziale (presentato incontro 9-10 novembre c/o CONFINDUSTRIA).

Le parti convengono che i rapporti di lavoro a tempo parziale dovranno rispondere ed essere funzionali ad esigenze di flessibilità della forza lavoro, essere compatibili con l'organizzazione del processo produttivo e diretti, nel contempo, a cogliere esigenze individuali dei lavoratori.

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

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

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

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

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

È consentita, previo esame congiunto a livello aziendale dell'istituto, la prestazione da parte dei lavoratori a tempo parziale di lavoro supplementare rispetto all'orario ridotto concordato, in attuazione dei commi 3, lett. C), e 4 e l'art. 5 del DL 30.10.84 n. 726, convertito, con modificazioni, nella legge 19.12.84 n. 863.

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

ORARIO NORMALE DI LAVORO IN REGIME DI FLESSIBILITÀ (presentato incontro 29-30 novembre c/o FEDERLEGNO-ARREDO)

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

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

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

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

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

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

In tal caso, per le ore di lavoro prestato oltre le 40 settimanali sarà corrisposta una maggiorazione del 10% del minimo tabellare e indennità di

contingenza erogata nel mese in cui dette ore vengono prestate.

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

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

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

Art. 12 - Straordinario, notturno, festivo.

Prima fattispecie.

Esigenze particolari di mercato, legate ad ordini con vincolanti termini di consegna.

ACCORDO NAZIONALE PER LA DISCIPLINA DELL'APPRENDISTATO

Art. 1 - Norme generali.

La disciplina dell'apprendistato per gli operai e gli impiegati nell'industria del legno del sughero del mobile e dell'arredamento e nelle industrie boschive e forestali è regolato dalle norme di legge, dal relativo regolamento, dalle norme del presente contratto in quanto applicabili e dalle particolari disposizioni che seguono.

Art. 2 - Periodo di prova.

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

Art. 3 - Durata dell'apprendistato.

La durata massima del periodo d'apprendistato per i profili professionali previsti nelle declaratorie contrattuali, indicati nei livelli sottoindicati è stabilita in:

- 48 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inquadrati nelle categorie superiori alla 3a dopo il termine del periodo d'apprendistato, qualora siano confermati;
- 36 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inquadrati nella categoria 3a dopo il termine del periodo d'apprendistato, qualora siano confermati;
- 24 mesi per gli apprendisti destinati ad essere inquadrati nella categoria 2a dopo il termine del periodo d'apprendistato, qualora siano confermati.

In caso di stipulazione del contratto d'apprendistato a tempo parziale la durata può essere prorogata proporzionalmente alla minore prestazione convenuta.

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

I periodi di servizio previsti in qualità d'apprendista presso più datori di lavoro saranno cumulabili tra loro se compiuti per la stessa attività e purché non separati tra loro da interruzioni superiori a 1 anno.

Per i benefici di cui sopra si farà riferimento alle risultanze del libretto di lavoro che l'interessato dovrà esibire all'atto dell'assunzione insieme agli eventuali titoli di studio ed altri documenti prescritti per l'ammissione al lavoro.

Allo stesso tempo dovrà essere esibita la certificazione della formazione effettuata presso altri datori di lavoro in analoga forma d'apprendistato.

Art. 4 - Retribuzione.

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

2a Categoria.

Apprendistato con durata pari a 24 mesi:

- dal 1° mese al 12° mese compreso: 70%;
- dal 13° mese al 24° mese compreso: 85%

3a Categoria.

Apprendistato con durata pari a 36 mesi:

- dal 1° mese al 12° mese compreso: 60%;
- dal 13° mese al 24° mese compreso: 75%
- dal 25° mese al 36° mese compreso: 85%

Categorie superiori alla 3a.

Apprendistato con durata pari a 48 mesi:

- dal 1° mese al 12° mese compreso: 60%;
- dal 13° mese al 24° mese compreso: 75%;
- dal 25° mese al 40° mese compreso: 85%;
- dal 41° mese al 48° mese compreso: 95%

Sarà inoltre corrisposta, per qualsiasi fattispecie, l'indennità di contingenza della 1a categoria.

Art. 5 - Tredicesima mensilità.

Le aziende corrispondono per ciascun anno all'apprendista, in occasione della ricorrenza natalizia, una 13a mensilità d'importo ragguagliato alla normale retribuzione percepita.

La suddetta 13a mensilità sarà compiuta per dodicesimi in relazione ai mesi di servizio prestati nel corso dell'anno quando il rapporto di lavoro sia iniziato o abbia fine durante l'anno.

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

Art. 6 - Ferie.

Agli apprendisti d'età non superiore ai 16 verrà concesso per ogni anno di servizio prestato un periodo di ferie pari a 30 giorni di calendario; a norma di legge, agli apprendisti che abbiano superato i 16 anni, un periodo di 4 settimane.

In caso di licenziamento o dimissioni spetteranno all'interessato tanti dodicesimi del periodo feriale annuale quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Art. 7 - Orario di lavoro.

Per gli apprendisti la durata dell'orario fa riferimento alla normativa sull'orario di lavoro prevista per gli impiegati del presente CCNL, fatte salve le nuove disposizioni di legge a disciplina della materia.

Art. 8 - Attività formativa.

Ai fini dello svolgimento delle 120 ore medie d'attività formativa prevista dalla normativa in vigore, si prevede che le stesse possano essere distribuire diversamente nell'arco della durata del contratto d'apprendistato e che 42 ore annue medie siano riservate alla formazione trasversale.

Per gli apprendisti in possesso di titolo di studio 'post obbligo' o di attestato di qualifica professionale la formazione sarà così articolata:

- 80 ore per gli apprendisti con titolo di studio 'post obbligo' o attestato di qualifica professionale non attinente all'attività da svolgere, di cui 28 destinate ai contenuti di carattere trasversale e 52 ai contenuti di carattere professionalizzante di tipo tecnico scientifico;
- 50 ore per gli apprendisti con titolo di studio 'post obbligo' o attestato di qualifica professionale attinente all'attività da svolgere, di cui 14 destinate ai contenuti di carattere trasversale e 36 ai contenuti di carattere professionalizzante di tipo tecnico scientifico.

Le parti rinviando alla Commissione paritetica nazionale l'eventuale definizione di linee guida e degli indirizzi di massima dell'attività formativa.

In sede territoriale gli Enti confederali bilaterali per la formazione o in loro assenza le associazioni imprenditoriali e le OO.SS. territoriali, avranno la facoltà d'individuare contenuti professionali e minor durata della formazione in relazione alla tipologia delle professionalità da acquisire, della preparazione specifica già posseduta, della formazione già acquisita in precedenti esperienze.

La formazione svolta sarà attestata dall'azienda al termine del periodo, evidenziando le competenze professionali acquistate dal lavoratore,

dandone comunicazione alla struttura territoriale pubblica competente in materia di servizi all'impiego.

Copia dell'attestazione sarà consegnata al lavoratore.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente i corsi e le iniziative formative ed è riservato al datore di lavoro l'esercizio dell'azione disciplinare nel caso d'assenza ingiustificata ai sensi delle disposizioni contrattuali in materia di disciplina del lavoro.

Ferme restando le quantità formative previste dalla legislazione vigente, in caso d'apprendistato a tempo parziale, le stesse saranno riproporzionate su base annua, con le stesse modalità previste all'art. 3 della presente regolamentazione.

Art. 9 - Trattamento in caso di malattia e infortunio non sul lavoro.

A) Conservazione del posto.

In caso di malattia e/o infortunio non sul lavoro, l'apprendista non in prova avrà diritto alla conservazione del posto, nel periodo di 12 mesi consecutivi, i relativi periodi d'assenza sono cumulabili agli effetti del raggiungimento dei termini massimi di conservazione del posto di cui al precedente comma.

Superato il termine massimo di conservazione del posto risultante dalle norme precedenti, qualora l'apprendista non possa riprendere il lavoro per il perdurare della malattia o dell'infortunio, l'azienda potrà risolvere il rapporto di lavoro corrispondendo all'apprendista stesso la liquidazione dell'indennità prevista in caso di licenziamento.

B) Trattamento economico.

Ai lavoratori apprendisti non in prova in caso d'assenza dal lavoro per malattia e/o infortunio non sul lavoro, le aziende assicureranno agli stessi un trattamento economico in misura corrispondente all'integrazione erogata dagli operai per eguali periodi d'assenza dal lavoro per le cause anzidette, sopportando pertanto oneri non superiori a quelli derivanti dal trattamento previsto dagli artt. 12 e 13 della regolamentazione degli operai.

Tale trattamento sarà assorbito fino a concorrenza di eventuali trattamenti retributivi erogati da enti di diritto pubblico.

C) Clausola di rinvio.

Per tutto quanto non contemplato nel presente articolo, trovano applicazione le norme contrattuali previste, ai relativi articoli, per gli operai e per gli impiegati.

Art. 10 - Trattamento in caso d'infortunio e malattia professionale.

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

Art. 11 - Assenze.

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

COMMISSIONE TECNICA PARITETICA PER L'ELABORAZIONE DI UN NUOVO SISTEMA D'INQUADRAMENTO

Verificate le conclusioni a cui è pervenuta la ricerca commissionata da OLMA sulle professionalità esistenti nel settore, entro il 28.2.00 sarà insediata una Commissione tecnica paritetica, composta da 3 rappresentanti designati da FEDERLEGNO-ARREDO e 3 designati da FENEAL, FILCA e FILLEA, con il compito di elaborare una proposta organica sul nuovo sistema d'inquadramento dei lavoratori. La Commissione potrà essere integrata, di volta in volta, da esperti chiamati delle parti.

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

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

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

La Commissione svolgerà i propri lavori nel corso del 1° biennio di vigenza del presente contratto e presenterà un rapporto alle parti stipulanti entro il 31.12.01.

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

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

Spett.li

FENEAL-UIL
FILCA-CISL
FILLEA-CGIL

Vi confermiamo la nostra disponibilità a esaminare con Voi il tema dell'ammontare del TFR destinato alla Previdenza complementare di concerto con gli altri soggetti contrattuali che si riferiscono ad ARCO una volta che sia pervenuta l'autorizzazione definitiva da parte della COVIP.

comm. Giampaolo Ferretti

UNA TANTUM

Ai lavoratori in forza al 31.12.99 è corrisposto un importo forfettario di £. 130.000 lorde suddivisibili in quote mensili in relazione alla durata del rapporto di lavoro nel periodo 1.7.99 - 31.12.99. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti come mese intero.

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

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

Il suddetto importo verrà erogato con le competenze di retribuzione del mese di febbraio 2000, ovvero nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro all'atto della liquidazione delle competenze.

Le giornate d'assenza dal lavoro per gravidanza e puerperio, e quelle per malattia e infortunio e congedo matrimoniale, con pagamento d'indennità a carico dell'Istituto competente e d'integrazione a carico delle aziende, intervenute nel periodo 1.7.99 - 31.12.99, saranno considerate utili ai fini dell'importo di cui sopra.

Ai lavoratori che nel periodo 1.7.99 - 31.12.99 fruiscano di trattamenti di Cassa integrazione guadagni, di riduzione d'orario per contratti di solidarietà e/o di altre prestazioni economiche previdenziali, l'importo dell'una tantum sarà corrisposto secondo le disposizioni vigenti in materia.

Dal 31.12.99 cessa di essere corrisposta l'indennità di vacanza contrattuale.

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

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto decorre dal 1° gennaio 2000 e avrà validità fino a tutto il 31 dicembre 2003; per la parte economica il 1° biennio avrà validità fino a tutto il 31 dicembre 2001.

Esso si riterrà automaticamente prorogato se non verrà disdetto 3 mesi prima della scadenza con lettera raccomandata a.r.

AUMENTI RETRIBUTIVI

categoria	dal 1.1.00	dal 1.1.01	totale
7	53.750	53.750	107.500
6	48.250	48.250	96.500
5	40.500	40.500	81.000
4	36.500	36.500	73.000
3	34.750	34.750	69.500
2	30.750	30.750	61.500
1	26.250	26.250	52.500