

CCNL Lapedei Artigianato

del 25 marzo 2014

Scadenza normativa: 31 dicembre 2015

Costituzione delle parti

Il 25 marzo 2014, in Roma

tra:

- CNA Produzione rappresentata dal Presidente, dal Responsabile Nazionale e dai componenti della presidenza nazionale CNA Produzione – settore Legno Arredamento Mobili;

- CNA Costruzioni rappresentata dal Presidente nazionale, dal Coordinatore Nazionale, dal responsabile del gruppo di lavoro sindacale, dal responsabile regionale CNA Costruzioni Toscana, dal responsabile provinciale CNA Costruzioni Modena e dal delegato CNA Lucca;

Assistite dalla Confederazione Nazionale dell'Artigianato e della Piccola e Media Impresa - CNA, rappresentata dal Presidente e dal Segretario Generale, coadiuvati dal Responsabile Dipartimento Relazioni Sindacali e dal responsabile ufficio politiche contrattuali;

- Confartigianato Legno e Arredo, rappresentata dal Presidente e dalla Responsabile del Coordinamento Sistema Imprese;

- Confartigianato Marmisti, rappresentata dal Presidente e dalla Responsabile del Coordinamento Sistema Imprese;

Assistite dalla Confartigianato Imprese rappresentata dal Presidente e dal Segretario Generale, coadiuvati dal Direttore dell'Area Relazioni Sindacali, dal Funzionario del Settore Contrattuale;

- Confederazione Autonoma Sindacati Artigiani - CASARTIGIANI, rappresentata dal Presidente con l'intervento della Federazione Italiana Artigiani Legno (F.I.A.L.), rappresentata dal Responsabile Nazionale;

- Confederazione delle Libere Associazioni Artigiane Italiane - CLAAI rappresentata dal Presidente, dal Vice Presidente, dal Vice Presidente, assistiti dal Segretario Generale;

e

- Federazione Nazionale Lavoratori Edili e Affini del Legno - Feneal aderente alla UIL, Federazione Nazionale Lavoratori Edili - Affini e del Legno, rappresentata dal Segretario Generale; dai componenti la Segreteria Nazionale; il Tesoriere, dai componenti l'Esecutivo Nazionale; dai componenti la delegazione trattante;

- Federazione Italiana Lavoratori Costruzioni ed Affini - F.I.L.C.A. aderente alla Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori C.I.S.L. rappresentata dal Segretario Generale, dai Segretari Nazionali, dal responsabile del settore, dai componenti l'Esecutivo Nazionale;

- la Federazione Italiana Lavoratori Legno Edilizia Affini ed estrattive - FILLEA Costruzioni e Legno - aderente alla CGIL, rappresentata dal Segretario Generale; dai Segretari Nazionali, dai responsabili del settore; dai componenti il Comitato Direttivo Nazionale;

è stato sottoscritto il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro - Area legno-lapedei per i lavoratori dipendenti delle aziende dei settori legno, arredamento, mobili, escavazione e lavorazione di materiali lapidei.

Premessa

Il presente C.C.N.L. contiene disposizioni comuni operanti per entrambi i settori accorpati e disposizioni speciali che restano distinte in quanto peculiari ai settori medesimi per caratteristiche tecnico-produttive e figure professionali. Tali specifiche norme costituiscono parte integrante del contratto stesso.

Articolo 1

Sfera di applicazione

Il presente contratto collettivo di lavoro vale in tutto il territorio nazionale per i dipendenti delle aziende artigiane così come definite dalla legislazione vigente (mestieri artistici e tradizionali compresi) e delle piccole e medie imprese, dei consorzi costituiti da artigiani e da piccole e medie imprese anche in forma cooperativistica dei settori del Legno, Arredamento, Mobili, Escavazione e Lavorazione dei materiali Lapidari.

Settore Legno, Arredamento e Mobili

Il presente C.C.N.L. si applica nei sottoindicati mestieri e/o servizi in cui si usa o si rinvia all'uso della materia prima legno e dei suoi derivati, o gli agglomerati di legno con leganti vari (cemento, magnesite, resine, ecc.):

- bigonciai, bottai, mastellai, tinai;
- carpentieri;
- carradori, fabbricanti di carrozzerie, carri e carrozze;
- cassai e cassettaia, imballaggi e cesti in legno, ghiacciaie, cestai, cestinai e stuolai, pallets e contenitori;
- corniciai;
- costruttori, manutentori e allestitori di barche e battelli, carpentieri navali, calafati e modellisti navali;
- doratori di oggetti in legno e decoratori di fiori;
- ebanisti, mobiliari e stipettai, falegnami;
- aziende di progettazione e/o di design di elementi di arredamento ligneo:
 - per interni ed esterni ad uso abitativo, commerciale, industriale;
 - per la nautica anche da diporto;
 - arredo urbano;
 - per i giardini, parchi giochi, piscine;
 - per roulotte e camper, veicoli ricreazionali e veicoli in genere;
- 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 e di ogni elemento di arredo, scultori;
- fabbricanti di strumenti musicali in legno e pianoforti;
- addobbatori e apparatori, tappezzeri 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 e articoli per fumatori in genere, laboratori di racchette, slitte, sci, articoli sportivi in genere, stecche da biliardo; tavoli da biliardo e da bowling; armi antiche prevalentemente in legno;
- modellisti in legno e lucidatori;
- sediai e fustai; produzioni di lettini e sdrai e ombrelloni;
- 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 legno, scope, manici da frusta; produzione di articoli religiosi e da ricordo;
- infissi, e serramenti avvolgibili, abbaini;
- oggetti di sughero, granulati e agglomerati di sughero, sughero in plance, turaccioli comuni e da spumante, sugheraccio, sugherone, tacchi, tranciali;
- segherie, segagione legna e taglialegna;
- cartelloni stradali, pittori letteristi; allestimenti in genere, allestitori di scene anche per rappresentazioni artistiche di ogni genere
- costruttori/produttori di:
 - mobili imbottiti in genere, aziende della filiera dell'imbottito;

- mobili e elementi di arredo vari;
- mobili e articoli vari di arredamento in giunco e in vimini;
- mobili e accessori per la nautica;
- mobili e accessori per veicoli ricreazionali e per veicoli in genere;
- di elementi di arredo ligneo urbano;
- nobilitazione pannelli, truciolari, compensati e affini; produzione di paniforti, pannelli di fibra, di lana di legno, di truciolare; agglomerati di legno con leganti vari; travi, travi lamellari, travi massello, perlinati;
- pavimenti in legno per interni, esterni, giardini, spiagge, piscine, arredo urbano e relativa posa in opera;
- costruttori di case e pareti prefabbricate in legno e relativa posa in opera;
- progettisti e costruttori di scale e trabatelli in legno e relativi accessori anche con relativa posa in opera;
- progettisti e costruttori del sistema tetto in legno (copertura /solai /portanti /capriate /ecc.) con eventuale relativa e completa posa in opera senza il compimento delle ulteriori operazioni/attività/finiture tipiche delle aziende del settore edile ed affini;
- trattamento e conservazione del legno;
- produzione di sarcofaghi e servizi di onoranze funebri connessi alla produzione;
- produzione di allestimenti e di arredamenti di stand, mostre e fiere, e relativo montaggio.

Rientrano nella sfera di applicazione del presente contratto le imprese artigiane del settore boschivo, escluse quelle inquadrate nel settore agricolo.

Settore Escavazione e Lavorazione dei materiali Lapidei

Il presente C.C.N.L. si applica alle seguenti attività del settore lapideo:

a) escavazione e lavorazione dei materiali lapidei, quali:

1. marmo;

- alabastro;
- granito, sienite, diorite, pomice, quarzite, serizi, porfido, ecc.;
- travertino;
- ardesie;
- pietre silicee;
- pietre calcaree;
- tufi;
- altre pietre affini e marne;

b) segazione, lavorazione, lavorazione artistica e/o trasformazione dei sopraddetti materiali (compresa l'eventuale posa in opera);

c) produzione dei granulati, cubetti, polveri, pietrame e pietrisco;

d) lavorazione delle selci;

e) produzione di sabbia e ghiaia;

f) produzione e lavorazione di marmi composti;

g) produzione e lavorazione di manufatti cementizi;

h) produzione di cemento, calce, gesso e laterizi;

i) produzione, lavorazione e posa in opera di materiali lapidei in ambito cimiteriale (tombe, lapidi, monumenti) e servizi di onoranze funebri connessi alla produzione, ad esclusione di quelle inserite nel ciclo edile.

Articolo 2

Decorrenza e durata

Il presente C.C.N.L. decorre dal 1° gennaio 2013 e avrà validità fino al 31 dicembre 2015.

La contrattazione collettiva di secondo livello si colloca a metà del triennio.

Le norme del presente accordo decorrono dalla data di sottoscrizione dello stesso; sono fatte salve diverse specifiche decorrenze previste per i singoli istituti.

Il presente contratto continuerà a produrre i suoi effetti anche dopo la scadenza di cui sopra, fino alla data di decorrenza del successivo accordo di rinnovo.

Articolo 3

Inscindibilità delle disposizioni del contratto – Trattamento di miglior favore

Le disposizioni del presente contratto sono correlate ed 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 ad personam.

Sezione “Relazioni sindacali e Bilateralità”

Articolo 4

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 che lo sviluppo della imprenditoria e dei settori dell'area Legno-Lapidei 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 anche mediante l'acquisizione di tecnologie più avanzate ed 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 C.C.N.L.

Pertanto le parti convengono sull'integrale recepimento dell'accordo interconfederale del 21 luglio 1988 (Allegato 1).

Articolo 5

Sistema dei rapporti sindacali

Osservatorio

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, un Osservatorio per i settori Legno, Arredamento, Mobili, Escavazione e Lavorazione dei materiali Lapidei; lo stesso sarà composto da rappresentanti designati da ciascuna delle Parti.

Qualora le parti a livello regionale ne ravvedano l'esigenza, gli Osservatori possono essere costituiti anche a livello territoriale allorché ciò sia giustificato da particolari situazioni produttive ed occupazionali (aree sistema).

Compiti dell'Osservatorio sono l'acquisizione di informazioni e monitoraggio su:

- le prospettive produttive dei settori; le tendenze di Fondo registrate e prevedibili per quanto riguarda l'andamento degli investimenti e delle commesse; la consistenza dei settori; le trasformazioni e/o i nuovi insediamenti significativi che si determinassero con dati disaggregati, e le relative scelte di politica economica;
- l'andamento globale dell'occupazione, con dati disaggregati, ove possibile per classi d'età, sesso, qualifiche e per i diversi comparti, indicando le esigenze di manodopera divise per specifiche figure professionali per costruire occasioni di lavoro nei settori;

- l'esame delle problematiche inerenti le pari opportunità;
- l'andamento degli istituti contrattuali relativi alla retribuzione, all'organizzazione del lavoro e alla qualificazione professionale, ai regimi di orario, alla flessibilità;
- l'evoluzione della situazione ambientale, in relazione sia agli adempimenti di legge, sia a situazioni particolarmente critiche che si dovessero evidenziare, anche con il coinvolgimento di enti pubblici;
- esame di finanziamenti pubblici al sistema delle imprese;
- esame dei problemi e delle prospettive del sistema di formazione professionale regionale, finalizzato ad un diretto intervento delle parti in funzione delle esigenze produttive e del mercato del lavoro;
- l'esame delle prospettive e dei problemi relativi ai processi di innovazione tecnologica;
- l'attuazione di iniziative, autonome o congiunte, per ampliare il flusso di informazioni sopra descritto, nei confronti di enti pubblici, istituti di ricerca pubblici e privati, ecc.
- la definizione di politiche di settore tese alla valorizzazione della filiera, attraverso un processo di crescita della lavorazione delle pietre estratte sul territorio nazionale;
- individuare azioni tese ad implementare l'attività dei distretti di settore, al fine di diffondere i modelli organizzativi e operativi migliori;
- incentivare l'uso di materiali locali in ambito di ristrutturazione di opere pubbliche ed arredi urbani, anche attraverso un forte coinvolgimento della domanda pubblica;
- la predisposizione di analisi e progetti per lo sviluppo dell'artigianato artistico e della pietra naturale al fine di promuovere e valorizzare le eccellenze del settore, creare opportunità alle nuove generazioni di accesso a questo mondo, favorire il processo di internazionalizzazione delle imprese artigiane.
- l'acquisizione delle informazioni relative ai progetti ed alle scelte di politica economica attinenti al comparto legno ed 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.

L'Osservatorio, sulla base dei compiti sopra stabiliti, potrà valutare la possibilità di promuovere studi o indagini su temi di comune interesse, definendo modalità e criteri di realizzazione, nonché le risorse necessarie per lo svolgimento delle stesse, con particolare riferimento a quelle pubbliche.

Nella prima riunione di insediamento che le Parti concordano di svolgere entro il 15 maggio 2015 i componenti l'Osservatorio definiranno la programmazione dell'attività, ed il regolamento dello stesso.

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.

L'Osservatorio si riunisce periodicamente in relazione ai loro programmi di attività o su richiesta di una delle parti.

Gli incontri tra le parti sulle materie affidate all'Osservatorio si svolgeranno con cadenza di norma semestrale.

Comitato paritetico nazionale

Per contribuire a dare rilievo al settore del legno-arredamento e del settore Lapideo, caratterizzato da una larga presenza dell'artigianato, nei confronti delle istituzioni e degli enti preposti, per le materie di comune interesse ed in relazione ai lavori ed 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 da 6 componenti di parte Datoriale e 6 componenti di parte Sindacale, dovrà dotarsi di un apposito regolamento.

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

Le parti convengono che entro due mesi dalla firma del presente accordo di rinnovo contrattuale, verranno nominati i componenti di parte datoriale e di parte sindacale e a redigere il relativo regolamento per l'effettiva funzionalità della Commissione.

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.

Articolo 6

Struttura della contrattazione

Il modello contrattuale è disciplinato dai vigenti accordi interconfederali.

In particolare, il modello contrattuale è articolato su due livelli di contrattazione.

La titolarità della contrattazione appartiene, per le rispettive competenze, al soggetto confederale ed al soggetto di categoria, articolati, a loro volta, a livello nazionale e regionale.

I due livelli di contrattazione hanno pari cogenza e sono regolati dal principio d'inscindibilità. Ne consegue che l'applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro comporta l'obbligo, per il datore di lavoro, di applicare anche il contratto collettivo di lavoro regionale.

I contratti collettivi hanno una durata pari a tre anni.

Articolo 7

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 una effettiva parità di opportunità nel lavoro.

Articolo 8

Tutela della dignità e rispetto della persona

Le parti, riconoscendo l'importanza di un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità della persona, ritengono che debba essere evitata ogni forma di violenza psicologica o morale. Il datore di lavoro si impegna a prevenire, scoraggiare e neutralizzare qualsiasi comportamento di questo tipo compiuto attraverso atti, parole, gesti scritti che arrechino offesa alla personalità e all'integrità psico-fisica del lavoratore e delle lavoratrici, posto in essere dai superiori o da lavoratori/lavoratrici nei confronti di altri, sul luogo del lavoro.

In assenza di un provvedimento legislativo in materia di "mobbing", le parti convengono di affidare ad un'apposita Commissione il compito di analizzare la problematica, con particolare riferimento alla individuazione delle condizioni di lavoro o dei fattori organizzativi che possano determinare l'insorgenza di situazioni persecutorie o di violenza morale, e di formulare proposte alle parti firmatarie il presente C.C.N.L. per prevenire e reprimere tali situazioni.

Le parti concordano, altresì, sull'esigenza di favorire la ricerca di un clima di lavoro improntato al rispetto e alla reciproca correttezza, ritenendo inaccettabile qualsiasi comportamento indesiderato basato sul sesso e lesivo della dignità personale, anche ai sensi del D.Lgs. n. 145/2005.

Il datore di lavoro è chiamato a mettere in atto tutte le misure, anche organizzative, per prevenire il verificarsi di comportamenti configurabili come molestie, anche sessuali, e di promuovere e diffondere la cultura del rispetto della persona.

Sono considerate discriminazioni le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

A tal fine le parti richiamano gli articoli 26, 27, 28 e 35 del D.Lgs. 198/2006.

La Commissione di cui al comma 2 provvederà ad analizzare anche le problematiche correlate alle molestie, mobbing e discriminazioni e ad elaborare i relativi codici di condotta.

La Commissione, composta da un componente per ciascuna delle organizzazioni firmatarie del presente C.C.N.L., si riunirà con cadenza almeno semestrale.

Articolo 9

Responsabile Sociale d'Impresa

Le parti convengono che la responsabilità sociale d'impresa deve essere intesa come qualificante valore aggiunto per le aziende e per i suoi rapporti con i lavoratori, i clienti, i fornitori, il territorio e le istituzioni.

Le parti, quindi, si danno atto che il percorso verso una piena responsabilità sociale d'impresa costituisce un miglioramento dell'osservanza degli obblighi di legge e contrattuali, soprattutto quando esso sia attuato con trasparenza e certa verificabilità dei contenuti.

Per favorire percorsi di approfondimento e per sviluppare un approccio quanto più possibile consapevole e condiviso al tema della responsabilità sociale, le parti convengono che, entro sei mesi dalla firma del presente C.C.N.L. l'Osservatorio predisponga un documento condiviso contenente linee-guida dei requisiti minimi per l'attuazione dei principali elementi della responsabilità sociale d'impresa.

Articolo 10

Diritto di assemblea

Vengono riconosciute a titolo di diritto di assemblea dieci 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 previ 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.

Articolo 11

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.

Articolo 12

Delega sindacale

Le Associazioni sindacali degli imprenditori artigiani firmatarie del presente C.C.N.L. 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.

La delega dovrà contenere l'indicazione precisa dell'ammontare in cifre o in percentuale del contributo mensile che l'azienda stessa è autorizzata a trattenere e l'organizzazione sindacale cui l'azienda dovrà versare.

L'azienda trasmetterà l'importo della trattenuta all'organizzazione di spettanza mediante versamento ad un istituto bancario sul c/c indicato dalla stessa organizzazione.

L'impresa opererà la trattenuta dei contributi sindacali previo rilascio della delega individuale firmata dall'interessato. La delega può essere revocata in qualsiasi momento ed il lavoratore potrà rilasciarne una nuova.

Articolo 13

Protocollo sulle modalità di effettuazione della ritenuta della quota di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale

Sulla base delle intese intercorse in occasione del rinnovo del C.C.N.L. per le imprese artigiane e PMI del settore, si è convenuto quanto segue:

- 1) le aziende effettueranno una ritenuta di Euro 25 sulla retribuzione del mese di giugno 2014 a titolo di partecipazione alle spese per il rinnovo contrattuale;
- 2) ai lavoratori iscritti alle OO.SS. FILLEA-CGIL, FILCA-CISL, FENEAL-UIL ai quali la quota associativa viene trattenuta sulla retribuzione, la ritenuta di cui al punto 1) non sarà operata in quanto già compresa nella normale quota associativa mensile, che continuerà ad essere trattenuta e versata secondo le misure in atto;
- 3) le aziende provvederanno a portare a conoscenza dei lavoratori entro il 31 maggio 2014 il testo dell'attuale intesa, con ogni adeguato mezzo di informazione;
- 4) entro il termine perentorio di 10 giorni dalla data indicata al punto 3), il lavoratore potrà fare espressa rinuncia alla trattenuta, mediante dichiarazione individuale autografa all'azienda, inviata solo per conoscenza alle OO.SS. regionali FILLEA-CGIL, FILCA-CISL, FENEAL-UIL;
- 5) la materia in oggetto è di esclusiva competenza delle OO.SS. e dei singoli lavoratori e non comporta iniziativa per le aziende le quali si limiteranno pertanto all'applicazione della procedura di trattenuta e versamento;
- 6) le imprese verseranno le somme di cui sopra entro il 31 luglio 2014 sul c/c bancario presso la Banca Nazionale del Lavoro (IBAN: IT26K010050321100000009034) intestato a: F.L.C. Federazione Lavoratori Costruzioni .
- 7) le aziende, per il tramite dell'ente bilaterale di riferimento, comunicheranno alle Organizzazioni sindacali territoriali FILLEA-CGIL, FILCA-CISL, FENEAL-UIL, se richiesto da queste ultime, l'ammontare complessivo delle trattenute ed il numero dei dipendenti aderenti alla sottoscrizione.

Articolo 14

Tutela dei licenziamenti individuali

Le parti, in attuazione della legge n. 108 dell'11 maggio 1990 (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 luglio 1988 o, nella fase di realizzazione di queste, attraverso la costituzione delle specifiche commissioni di conciliazione per le quali le parti si impegnano a designare i rispettivi componenti a livello territoriale.

Articolo 15

Ambiente di lavoro per il Settore Legno, Arredamento e Mobili

Le parti, in considerazione delle vigenti disposizioni di legge in materia (Dlgs 81/2008 e SMI) 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 maggio 1970.

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 ed accertamenti in ordine ai predetti fattori di rischio e/o nocività.

A tal fine le Associazioni territoriali degli artigiani e delle OO.SS concorderanno un elenco di enti pubblici specializzati in medicina del lavoro fra i quali le R.S.A. 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 R.S.A. sono a carico dell'azienda e le loro risultanze saranno poste a disposizione delle due 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 ed aggiornato a cura degli enti di cui sopra ed a disposizione della R.S.A. nel quale saranno annotati i risultati delle rilevazioni effettuate dagli enti stessi;
- b) il registro dei dati biostatici, tenuto ed aggiornato a cura degli enti a disposizione della R.S.A. 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 ed 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 maggio 1970, 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 ed allo scopo di garantire l'attuazione completa ed 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 R.S.A. 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 richiesta della R.S.A., 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 R.S.A. il Rappresentante sindacale come previsto dall'accordo interconfederale 21 luglio 1988, ai sensi dell'art. 9 della legge n. 300, si rende parte interessata all'attuazione delle norme di cui ai nn. 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, alla introduzione di nuove tecnologie e all'uso di nuove sostanze.

Articolo 16

Sicurezza sui luoghi di lavoro

Considerato le modifiche legislative intervenute in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro a seguito dell'emanazione del D.Lgs. n. 81/2008, e successive modificazioni, le parti recepiscono l'Accordo Interconfederale applicativo del Decreto Legislativo 81/2008 e SMI del 13 settembre 2011 (All. 4).

Le parti, nel riaffermare il massimo impegno in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, convengono sulla necessità di garantire una omogenea presenza dei rappresentanti dei lavoratori alla sicurezza su tutto il territorio nazionale. All'insorgere di eventuali problematiche in merito, le Parti si incontreranno prontamente per l'individuazione di soluzioni adeguate investendo il livello interconfederale regionale o il livello di categoria per le PMI.

Articolo 17

Diritto alle prestazioni della bilateralità

In relazione a quanto previsto dalla Delibera del Comitato Esecutivo Ebna del 12 maggio 2010 e dall'Atto di Indirizzo sulla bilateralità sottoscritto al livello confederale il 30 giugno 2010, nonché dagli accordi interconfederali istitutivi del FSBA del 31 ottobre 2013 e 29 novembre 2013, le parti stabiliscono che:

1. la bilateralità prevista dagli accordi e dai contratti collettivi dell'artigianato è un sistema che coinvolge tutte le imprese aderenti e non aderenti alle associazioni di categoria in quanto eroga prestazioni di welfare contrattuale che sono indispensabili a completare il trattamento economico e normativo del lavoratore previsto all'interno dei contratti collettivi di categoria;

2. le prestazioni presenti nei sistemi di bilateralità nazionale e regionale rappresentano un diritto contrattuale di ogni singolo lavoratore il quale matura, esclusivamente nei confronti delle imprese non aderenti e non versanti al sistema bilaterale, il diritto alla erogazione diretta da parte dell'impresa datrice di lavoro di prestazioni equivalenti a quelle erogate dagli Enti bilaterali nazionale, regionali e delle province autonome di Trento e Bolzano;

3. l'impresa, aderendo alla bilateralità ed ottemperando ai relativi obblighi contributivi, assolve ogni suo obbligo in materia nei confronti dei lavoratori; le prestazioni erogate dagli enti bilaterali saranno fruibili fino a concorrenza delle risorse disponibili specificamente dedicate ad ogni singola prestazione;

4. a decorrere dal 1° luglio 2010, le imprese non aderenti alla bilateralità e che non versano il relativo contributo dovranno erogare a ciascun lavoratore un importo forfetario pari a euro 25 lordi mensili per tredici mensilità. Tale importo, non è assorbibile e rappresenta un elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.) che incide su tutti gli istituti retributivi di legge e contrattuali, compresi quelli indiretti o differiti, escluso il TFR. Tale importo dovrà essere erogato con cadenza mensile e mantiene carattere aggiuntivo rispetto alle prestazioni dovute ad ogni singolo lavoratore in adempimento dell'obbligo di cui al comma 2. In caso di lavoratori assunti con contratto part-time, tale importo è corrisposto proporzionalmente all'orario di lavoro e, in tal caso, il frazionamento si ottiene utilizzando il divisore previsto dal C.C.N.L.. Per gli apprendisti, l'importo andrà riproporzionato alla percentuale di retribuzione riconosciuta.

Stralcio della delibera Ebna del 12 maggio 2010 recepito dalle parti firmatarie del presente C.C.N.L.:

5. a partire dal 1° luglio 2010 saranno conseguentemente avviati gli istituti previsti dalla bilateralità, sulla base degli accordi e dei contratti collettivi nazionali rinnovati ed in corso di rinnovo, i cui contributi definiti ed indicati dalle parti, di seguito evidenziati, rappresentano una quota omnicomprensiva costituente la somma degli importi annui determinati sulla base delle percentuali adottate e calcolate su un imponibile medio di 12.500 Euro, ferme restando le intese regionali in materia e la possibilità, a tale livello, di prevedere importi superiori:

a) Rappresentanza sindacale	0,10% - 12,5 euro
b) Rappresentante territoriale sicurezza e formazione sicurezza	0,15% - 18,75 euro
c) Ente bilaterale nazionale	0,01% - 1,25 euro
d) Rappresentanza imprese	0,25% - 31,25 euro
e) Fondo sostegno al reddito	0,49% - 61,25 euro

(questo importo è comprensivo dei 34 euro stabiliti ai sensi della legislazione vigente, dagli accordi interconfederali e della quota relativa alla gestione).

Atto di indirizzo sulla bilateralità del 30 giugno 2010 recepito dalle parti firmatarie del presente accordo di rinnovo:

- A partire dal 1° luglio 2010 le aziende verseranno i contributi alla Bilateralità attraverso uno specifico codice tributi inserito all'interno del modello F24 predisposto dall'Agenzia delle Entrate. Il contributo, pari ad Euro 125 annui per ogni lavoratore dipendente, anche a tempo determinato, sarà frazionato in 12 quote mensili ciascuna delle quali di importo pari a 10,42 euro. Per i lavoratori part-time con orario di lavoro fino alle 20 ore settimanali la quota è ridotta del 50%.

- Con il versamento attraverso il nuovo meccanismo di raccolta, le imprese saranno considerate in regola per quanto attiene ai 34 euro di cui al punto 5, lettera e).

- In caso di elezione del rappresentante interno alla sicurezza, a fronte di formale richiesta da parte dell'azienda e di invio all'Ebna della necessaria documentazione, l'importo relativo sarà riaccredito all'azienda avente diritto. Le parti si incontreranno tempestivamente all'insorgere di eventuali problematiche sul punto.

- Le risorse relative al punto 5, lettere a), b), e), saranno contabilizzate separatamente sulla base degli accordi in essere a livello regionale e, ove non esistenti tali accordi, le risorse saranno contabilizzate separatamente rispetto al resto delle risorse raccolte.

- La delibera approvata dal Comitato Esecutivo dell'EBNA in data 12 maggio 2010 e relativa alla bilateralità costituisce parte integrante del presente accordo.

- Le parti si incontreranno entro il 30 giugno 2011 per la verifica dello stato di attuazione del nuovo sistema.

Norma transitoria

Al fine di consentire la necessaria gradualità per il passaggio tra il vecchio ed il nuovo meccanismo, le parti concordano che le aziende in regola con i contributi alla bilateralità sulla base delle disposizioni vigenti alla data del 1° luglio 2010, continueranno a seguire i meccanismi e gli importi previsti fino alla data del 31.12.2010.

Articolo 18

Assistenza sanitaria integrativa – SAN.ARTI.

Le parti, nella condivisione dell'importanza che riveste l'assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori dipendenti dalle imprese a cui si applica il presente C.C.N.L., convengono di promuovere le iscrizioni e la relativa contribuzione a favore del Fondo Sanitario Nazionale Integrativo intercategoriale per l'Artigianato SAN.ARTI., secondo le modalità stabilite dall'Accordo interconfederale per la costituzione del Fondo nazionale di assistenza sanitaria integrativa sottoscritto il 21 settembre 2010 tra Confartigianato Imprese, Cna, Casartigiani, Clai e le confederazioni sindacali Cgil, Cisl e Uil.

Pertanto, a decorrere dal 1° febbraio 2013 sono iscritti al Fondo i dipendenti a tempo indeterminato a cui trova applicazione il presente C.C.N.L., ivi compresi gli apprendisti. A partire dal 1° marzo 2014 sono iscritti al Fondo anche i lavoratori a tempo determinato il cui rapporto ha una durata iniziale almeno pari a 12 mesi. Le iscrizioni non sono dovute nei casi di contratti a termine instaurati per durate inferiori, e successivamente prorogati o rinnovati fino a superare la soglia dei 12 mesi.

Con pari decorrenza è attivato un contributo a carico dell'azienda pari a 10,42 euro mensili per 12 mensilità.

I contributi sono versati al Fondo con la periodicità e le modalità stabilite dal Regolamento.

La mancata iscrizione al suddetto fondo sanitario, SAN.ARTI. determina l'obbligo per il datore di lavoro di erogare un importo forfetario che dovrà essere chiaramente indicato in busta paga sotto la voce "elemento aggiuntivo della retribuzione" (E.A.R.) pari a 25euro lordi mensili per 13 mensilità così come previsto dal presente C.C.N.L..

Le prestazioni erogate da SAN.ARTI. costituiscono un diritto soggettivo di matrice contrattuale dei lavoratori. Pertanto l'azienda che ometta il versamento della contribuzione a SAN.ARTI. è altresì responsabile verso i lavoratori non iscritti della perdita delle relative prestazioni sanitarie, fatto salvo il risarcimento del maggior danno subito.

È fatta salva la possibilità, a livello di contrattazione collettiva regionale, di definire specifici accordi finalizzati ad implementare le prestazioni convenute. Resta inteso che in questo caso le maggiori prestazioni dovranno essere erogate solamente ai lavoratori a cui si applica quell'accordo.

Il funzionamento del Fondo sanitario è stabilito dallo statuto e dal regolamento dello stesso che si intendono recepiti.

Articolo 19

Bacheca per il Settore Escavazione e Lavorazione di materiali Lapidei

Il datore di lavoro provvederà alla predisposizione, sul luogo di lavoro, di una bacheca per le informazioni ai lavoratori.

Sezione “Disciplina del rapporto di lavoro”

Articolo 20

Assunzione

L'assunzione del lavoratore è fatta in conformità alle norme di legge.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del D.Lgs. 152/97, il datore di lavoro nella lettera di assunzione da consegnare al lavoratore deve indicare:

- a) l'identità delle parti;
- b) il luogo di lavoro; in mancanza di un luogo di lavoro fisso o predominante, l'indicazione che il lavoratore è occupato in luoghi diversi, nonché la sede o il domicilio del datore di lavoro;
- c) la data di inizio del rapporto di lavoro;
- d) la durata del rapporto di lavoro, precisando se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato;
- e) la durata del periodo di prova di cui all'art 25 Settore Legno - 25 Bis settore Lapidari;
- f) l'inquadramento, il livello e la qualifica attribuiti al lavoratore, nonché l'indicazione del C.C.N.L. applicato, le caratteristiche e la descrizione delle mansioni;
- g) l'importo iniziale della retribuzione e i relativi elementi costitutivi con l'indicazione del periodo di pagamento;
- h) la durata delle ferie retribuite cui ha diritto il lavoratore di cui all'art 41;
- i) l'orario di lavoro di cui all'art. 27 Settore Legno - 27 Bis settore Lapidari;
- j) i termini del preavviso in caso di recesso di cui all'art 91 Settore Legno - 99 settore Lapidari.

Per l'assunzione il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:

- a) carta di identità o documento equipollente;
- b) stato di famiglia per il capofamiglia;
- c) documenti necessari per fruire degli assegni familiari (per gli aventi diritto);
- d) numero del codice fiscale.

Il datore di lavoro potrà, inoltre, chiedere altri documenti che ritenga utili in relazione alle mansioni cui il lavoratore è assegnato (es. certificato penale per i viaggiatori o piazzisti, cassieri, ecc.).

Il lavoratore dovrà dichiarare all'azienda la sua residenza e dimora e notificare i successivi mutamenti.

Ai sensi del T.U. 81/2008 e s.m.i., in occasione della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro, il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza.

Secondo quanto previsto dalla citata normativa la formazione relativa alla sicurezza e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire inoltre in occasione:

- del trasferimento o cambiamento di mansioni - della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.

La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione sono stabiliti dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011.

In occasione della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro, il lavoratore dovrà essere informato circa gli obblighi di comunicazione nel caso di insorgenza dello stato di malattia previsti dal presente C.C.N.L..

Articolo 21

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.

L'azienda rilascerà al lavoratore, all'atto della risoluzione del rapporto 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 oppure, in attesa della piena attuazione del libretto formativo del cittadino (art. 2, D.Lgs. n. 276/2003), solo laddove richiesto dal datore di lavoro, l'apposita dichiarazione redatta dal Centro dell'Impiego competente in merito alla sua precedente storia lavorativa come lavoratore dipendente.

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.

Articolo 22

Donne e minori

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

Articolo 23

Visita medica

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

Per le visite mediche durante il rapporto di lavoro si fa riferimento alle vigenti disposizioni della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive integrazioni legislative.

Articolo 24

Periodo di prova per il Settore Legno, Arredamento, Mobili

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

- per i lavoratori operai inquadrati nella cat. F: 4 settimane
- 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. CS: 6 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 di 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 ed il livello retributivo ai quali l'operaio verrà assegnato. In tal caso l'anzianità all'operaio decorre dal primo giorno di assunzione.

L'assunzione al lavoro dell'impiegato può avvenire con un periodo di prova non superiore ai sei mesi per gli impiegati di Gruppo A e a 3 mesi per quelli degli altri gruppi.

Il periodo di prova è ridotto rispettivamente a tre mesi e a due mesi per i seguenti impiegati:

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

L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione 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 due 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 ed 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 servizio prestato qualora la risoluzione sia avvenuta per dimissioni o qualora essa sia avvenuta per licenziamento durante i primi due mesi nel caso dell'impiegato di Gruppo A o durante il primo 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 prima o entro la seconda quindicina del mese stesso.

Articolo 24 bis

Classificazione del personale del settore Legno, Arredamento e Mobili e Classificazione del personale del Settore Escavazione e Lavorazione dei materiali Lapidari

I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria composta da 8 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 non esaustive fornite dai profili professionali. I requisiti fondamentali derivanti dalle declaratorie e dai contenuti professionali, specificati nei profili e relative esemplificazioni consentono, per analogia, di inquadrare le figure professionali non indicate nel testo, il tutto con la sola eccezione della categoria C super.

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 t.f.r., gli adempimenti assicurativi, i trattamenti per sospensione e riduzione di lavoro, ecc.), che continuano ad essere distintamente previsti per gli impiegati e gli operai dalle disposizioni di legge, di accordo interconfederale e di contrattazione collettiva 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 1^a categoria

Categoria B

- ex impiegati 2^a categoria

- ex operaio specializzato provetto

Categoria C super

- specifici tre profili della categoria C

Categoria C

- ex impiegato 3^a categoria

- ex operaio specializzato

Categoria D

- ex impiegato di 4^a categoria

- ex operaio qualificato

Categoria E

- ex operaio di 3^a categoria

Categoria F

- Lavoratori privi di esperienza al loro primo inserimento nei settori oggetto del campo di applicazione del C.C.N.L.

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

Categoria "A super" - Quadri

Declaratoria

Appartengono a questa categoria con qualifica di quadro:

- i lavoratori che, avendo svolto un percorso di apprendistato o avendo acquisito comunque una specifica preparazione tecnico-pratica e particolari capacità ed abilità attraverso scuole o istituti professionali o mediante corsi di istruzione equivalente o provenendo da categoria inferiore, 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:

gli impiegati con funzioni direttive ai quali il titolare, riconoscendo la loro preparazione professionale acquisita sia attraverso una alta formazione professionale o una lunga esperienza nel settore, assegna lo sviluppo di programmi e progetti nel campo dell'innovazione di prodotto o processo, ovvero nella promozione e vendita dei prodotti, ovvero conferisce anche deleghe parziali nell'ambito della gestione amministrativa.

Categoria "B"

Declaratoria

Appartengono a questa categoria:

- gli operai specializzati provetti, che avendo svolto un percorso di apprendistato o avendo acquisito comunque una specifica preparazione tecnico-pratica e particolari capacità ed abilità attraverso scuole o istituti professionali o mediante corsi di istruzione equivalente o provenendo da categoria inferiore, eseguono con maggiore autonomia lavorazioni manuali e/o su macchina di costruzione e/o riparazione e/o manutenzione e/o modifica e/o installazioni ad alto contenuto tecnico professionale coadiuvando, se richiesto, addetti di livello inferiore dotata di approfondita capacità di interpretazione del disegno tecnico; tali lavoratori sono in grado di effettuare e valutare gli esiti dei collaudi ove necessari;

- gli impiegati che, avendo svolto un percorso di apprendistato o avendo acquisito comunque una specifica preparazione tecnico-pratica e particolari capacità ed abilità attraverso scuole o istituti professionali o mediante corsi di istruzione equivalente o provenendo da categoria inferiore, svolgono mansioni di concetto che comportano iniziative ed autonomia operative nell'ambito delle direttive ricevute, mansioni per le quali si richiede una particolare e specifica conoscenza o adeguata pratica ed esperienza nel campo tecnico/progettuale/del design o amministrativo o commerciale e di vendita, comunque acquisite e che coordinano se richiesto l'attività di impiegati di livello inferiore;

Profilo

- se operaio è in grado di provvedere all'attrezzamento di tutte le macchine inserite nel ciclo di lavorazione interno al laboratorio, falegnameria, segheria, tappezzeria, sia per la esecuzione diretta di qualsiasi particolare sia in ausilio di personale ad esso affidato come collaboratore o da esso coordinato, ovvero operaio che grazie alla esperienza maturata nel campo della costruzione o del montaggio di mobili, infissi e serramenti, tappezzerie, carpenterie interne ed esterne, arredi per barche o natanti da diporto, sviluppa e coordina attività che richiedono elevata precisione nella esecuzione a banco, nella finitura in cantiere;

- se impiegato è in grado di provvedere nell'ambito delle attività tecniche proprie della specializzazione alla elaborazione dello sviluppo delle attività (programmi software, cicli di lavorazione, preventivi ecc.) ovvero gestione delle attività amministrative o commerciali interfacciandosi anche con enti esterni in autonomia nell'ambito delle direttive ricevute dal titolare.

Esemplificazioni non esaustive del profilo

- modellisti, intagliatori, liutai, ebanisti, restauratori, costruttori e riparatori di barche, doratori, laccatori, decoratori, progettisti, tecnici dell'essiccazione,
- maestro d'ascia e carpentiere navale calafato
- Lavoratori che sanno fare la selezione dei tronchi tra le varie specie legnose sapendo la provenienza, la densità, la tessitura/fibratura, il colore del durame, i principali possibili impieghi degli stessi;
- Lavoratori che sanno gestire l'intero ciclo della trasformazione in segato, semilavorati e in tavolame
- Falegnami che abbiano le capacità di tracciare e costruire infissi, arredi fissi e su misura, anche sagomati aventi caratteristiche particolari; che sappiano coordinare altri lavoratori e trasmettere loro le opportune conoscenze del mestiere
- Lavoratori che sappiano porre in opera arredamenti su misura di elevato pregio e difficoltà, coordinando, se del caso, altri lavoratori relazionandosi opportunamente con altre imprese presenti in cantiere
- Lavori di carpenteria interna ed esterna di particolare complessità, con finitura d'abbellimento, su costruzione in legno e muratura.
- Lavoratori che hanno la capacità di personalizzare e/o implementare e/o modificare e/o adeguare alle esigenze aziendali i programmi/software CAD/CAM per lavorazioni di particolari singoli e/o appartenenti a famiglie di pezzi anche in funzione di specifiche variabili

Categoria C super

Declaratoria e profili esaustivi

I lavoratori, che avendo svolto un percorso di apprendistato o avendo acquisito comunque una specifica preparazione tecnico-pratica e particolari capacità ed abilità attraverso scuole o istituti professionali o mediante corsi di istruzione equivalente o provenendo da categoria inferiore, che oltre a possedere nell'ambito della propria specializzazione le competenze previste nella categoria inferiore, svolgono con adeguata autonomia nell'ambito di indicazioni impartite:

1. la realizzazione di particolari complessi su macchine a controllo numerico anche per il tramite di terminali, tastiere e monitor TFT, consolle portatili, ecc affiancando se del caso altri addetti di livello inferiore e interpretando ove occorra schizzi e disegni tecnici; figura operaia;
2. l'installazione di serramenti, infissi, elementi di arredo, altre strutture lignee (tetti, scale, solai, pavimenti ecc.) in esecuzione del disegno tecnico e delle altre indicazioni operative e di struttura impartite coordinando altro personale - capo squadra posa in opera - figura operaia;
3. il coordinamento di gruppi di amministrativi/tecnici/progettisti/venditori che, partecipando direttamente alle singole fasi lavorative, impartiscono le necessarie istruzioni nell'ambito delle disposizioni ricevute - capo ufficio tecnico/amministrativo/commerciale -; figura impiegatizia.

Nota a verbale

Le parti dichiarano che tale categoria è costituita esclusivamente dai lavoratori aventi le caratteristiche dei tre profili sopra descritti e che quindi gli stessi sono da ritenersi esaustivi della declaratoria della categoria C Super sino a diversa intesa espansiva delle parti firmatarie.

Nota transitoria

In considerazione della introduzione della nuova categoria C Super le parti concordano che l'eventuale riconoscimento della suddetta categoria ai lavoratori già in forza alla data di sottoscrizione del presente C.C.N.L., dovrà essere realizzato entro il 31 marzo 2008.

Categoria "C"

Declaratoria

- gli operai specializzati che, avendo svolto un percorso di apprendistato o avendo acquisito comunque una specifica preparazione tecnico-pratica e particolari capacità ed abilità attraverso scuole o istituti professionali o mediante corsi di istruzione equivalente o provenendo da categoria inferiore, svolgono in autonomia, con la necessaria conoscenza dei mezzi di lavoro e dei materiali inerenti alla propria specializzazione, le lavorazioni di finitura, di montaggio, costruzione o altre attività loro assegnate;

- gli operai specializzati che, avendo svolto un percorso di apprendistato o provenendo da categoria inferiore, hanno conseguito abilità e competenze professionali tali da essere in grado di operare in autonomia su una o più macchine provvedendo alla messa a punto ed all'attrezzaggio delle stesse interpretando, ove occorra, schemi e/o disegni tecnici e/o programmi informatici
- gli autisti in possesso della patente C che, avendo svolto un percorso di apprendistato o avendo acquisito comunque una specifica preparazione tecnico-pratica e particolari capacità ed abilità attraverso scuole o istituti professionali o mediante corsi di istruzione equivalente o provenendo da categoria inferiore, oltre le consegne e il ritiro delle merci eseguono direttamente o in collaborazione con il personale apposito le operazioni di carico e scarico delle merci e che svolgono la manutenzione ordinaria dell'automezzo nonché il rifornimento e la pulizia dello stesso e che sanno accertare la regolarità delle attività amministrative collegate e connesse ai documenti di trasporto
- gli impiegati di concetto che avendo svolto con profitto scuole di formazione professionale o un percorso di apprendistato o provenendo da categoria inferiore svolgono la loro attività nell'ambito delle mansioni assegnate nel campo tecnico e/o amministrativo e/o commerciale.

Profilo

Al lavoratore che svolge la propria attività nell'ambito di una delle diverse specializzazioni necessarie allo sviluppo del processo produttivo, organizzativo, tecnico, amministrativo o commerciale:

- se operaio viene richiesto di riconoscere la materia prima, le attrezzature da utilizzare e il procedimento per il loro corretto utilizzo, conducendo di volta in volta una macchina o eseguendo a banco assemblaggi di componenti o finiture di particolari complessi con l'ausilio anche di macchine ad alto contenuto tecnologico; attrezzature per le quali l'operatore è in grado di provvedere autonomamente nella loro regolazione; che è in grado di eseguire il montaggio e/o costruzione di interi componenti di arredamento/infissi eseguendo gli opportuni aggiustamenti;
- se impiegato viene richiesto di eseguire autonomamente le ricorrenti pratiche proprie della mansione assegnata che potrà essere o in campo amministrativo o tecnico o commerciale o logistico provvedendo di persona alla corretta gestione degli archivi o magazzini segnalando ai superiori eventuali anomalie e/o problematiche riscontrate.

Esemplificazioni non esaustive del profilo:

- Lavoratori che eseguono qualsiasi lucidatura o laccatura o verniciatura o smaltatura o doratura di fino, coloriscono od accompagnano il legno nelle varie essenze ed all'occorrenza compongono tinte, lacche ecc. ... sia per sé che per i lavoratori delle categorie inferiori.
- Saper svolgere con perizia e saper sviluppare, tagliare e preparare il lavoro di drappaggio e eseguire lavori di imbottitura.
- Elevata conoscenza dei materiali che comportano operazioni di collaudo e ripartizione/cernita 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/altri pavimenti in legno e che sappiano eseguire ove occorra i necessari adattamenti e aggiustamenti da presentare il lavoro finito.
- Lavoro di carpenteria interna ed esterna con finitura di abbellimento su costruzioni in legno ed in muratura.
- Lavoratore capace di eseguire con autonomia nella costruzione di tutte le parti di legno in una barca, battello o natante in genere.
- Lavorazioni e taglio del giunco di particolari dimensioni (superiore 20 mm).
- Lavoratori che eseguono operazioni su macchine a controllo numerico anche per il tramite di terminali, tastiere e monitor TFT, consolle portatili
- Lavoratori che eseguono la realizzazione complessa di pallet, basamenti per container e camion, casse orizzontali e verticali, gabbie orizzontali e verticali, casse pieghevoli, imballi da magazzino anche con utilizzo di strumenti di chiusura quali graffatrici e macchine per punti
- Magazziniere che, con adeguata autonomia nell'ambito di indicazioni impartite e con capacità di coordinamento con il resto del personale, verifica la correttezza dei documenti di trasporto e la rispondenza con gli ordini anche con l'ausilio di lettori ottici, verifica le giacenze dei materiali presenti in magazzino e propone l'esecuzione di ordini dei prodotti mancanti, compila la documentazione amministrativa, fiscale e doganale che concerne la gestione contabile del magazzino, sa usare pacchetti software specificatamente creati per le operazioni di movimentazione e stoccaggio dei prodotti, sa usare macchinari per lo spostamento delle merci.

- Lavoratori che hanno la capacità di consultare e/o utilizzare programmi/software CAD/CAM per lavorazioni di particolari singoli e/o appartenenti a famiglie di pezzi anche in funzione di specifiche variabili

Categoria "D"

Declaratoria

Appartengono a questa categoria e livello retributivo:

- gli impiegati con mansioni esecutive che richiedono specifiche conoscenze acquisite presso scuole professionali o mediante istruzioni equivalenti o con percorsi di apprendistato, e che sulla base di conoscenze del processo organizzativo e gestionale della propria mansione, operano nel settore amministrativo e/o commerciale e/o tecnico anche in affiancamento ad altri lavoratori

- gli operai che svolgono con perizia mansioni esecutive per le quali risultano in possesso di specifiche capacità tecnico - pratiche acquisite o con adeguato tirocinio in azienda o con preparazione conseguita in scuole professionali o corsi di istruzione equivalente o mediante percorsi di apprendistato, sanno eseguire con perizia diverse mansioni esecutive nell'ambito del processo produttivo e/o anche in affiancamento ad altri lavoratori;

- autisti in possesso della patente C che, con adeguato tirocinio in azienda o con preparazione conseguita in scuole professionali o corsi di istruzione equivalente o mediante percorsi di apprendistato, effettuano consegne e ritiro delle merci e che svolgono la manutenzione ordinaria dell'automezzo nonché il rifornimento e la pulizia dello stesso
Profilo Sulla base delle indicazioni tecniche impartite:

- all'operaio è richiesto, anche in applicazione del designo tecnico, di eseguire lavorazioni a macchina o a banco tecnologicamente omogenee, in una o più fasi del ciclo, riconoscendo la materia prima da utilizzare, le attrezzature e le caratteristiche elementari degli impianti;

- all'impiegato è richiesto di eseguire semplici pratiche in campo amministrativo e/o commerciale e/o tecnico che richiedono anche l'ausilio di strumenti informatici ed elettronici e l'eventuale gestione delle stesse in dialogo con i servizi per l'impresa offerti dalle associazioni di categoria, consulenti del lavoro, commercialisti, banche, uffici postali, altri enti.

Esemplificazioni non esaustive del profilo:

- Montaggio di mobili e/o infissi, le cui parti richiedono aggiustamenti o adattamenti semplici e di finitura.

- Montatori che effettuino la messa in opera completa di mobili, infissi, avvolgibili o parquet/pavimenti in legno in genere e che sappiano eseguire ove occorra, i necessari e semplici adattamenti richiesti dalle caratteristiche ambientali della sede della posa in opera.

- Conduzione di carrelli elevatori, montacarichi, gru o semoventi in genere.

- Lavorazioni semplici di imbottitura di sedie, divani, poltrone, materassi, rivestimenti di mobili in genere, confezione e posa in opera di tendaggi.

- Operazioni esecutive nella costruzione di tutte le parti in legno di barche, battelli o natanti in genere tra le quali anche il taglio, sagomatura e curvatura del fasciame e degli elementi strutturali di imbarcazioni da diporto e/o barche a vela e/o motoscafi

- Lavori di riparazione e manutenzione semplice.

- Lavori di carteggiatura, doratura, laccatura, verniciatura e lucidatura semplici e ad immersione.

- Taglio e montaggio di cornici con l'utilizzo di materiali già predisposti

- Lavoratori che eseguono la semplice realizzazione di pallet, basamenti per container e camion, casse orizzontali e verticali, gabbie orizzontali e verticali, casse pieghevoli, imballi da magazzino anche con utilizzo di strumenti di chiusura quali graffatrici e macchine per punti

- Lavoratori che eseguono operazioni semplici di imballaggio, stoccaggio, confezionamento, etichettatura di prodotti finiti anche con macchinari automatici come avvolgitrici, fasciapallets, rulliere, reggitrici, etichettatrici, fascettatrici.

Categoria "E"

Declaratoria

Appartengono a questa categoria e livello retributivo:

- gli impiegati che, con adeguato tirocinio in azienda o con preparazione conseguita in scuole professionali o corsi di istruzione equivalente o mediante percorsi di apprendistato, svolgono mansioni esecutive quali ad esempio archiviazione e compilazione di documentazioni in campo amministrativo o gestionale, che richiedono generiche conoscenze professionali acquisite anche con l'eventuale partecipazione a corsi di addestramento, ovvero che operano in ausilio ad impiegati anche di livello superiore;
- gli operai che, con adeguato tirocinio in azienda o con preparazione conseguita in scuole professionali o corsi di istruzione equivalente o mediante percorsi di apprendistato, svolgono mansioni esecutive per le quali sono richieste generiche capacità tecnico-pratiche, nel campo delle lavorazioni a macchina o a banco, oppure del montaggio o dell'imballaggio e stivaggio del prodotto anche in ausilio ad altri lavoratori Profilo Sulla base delle semplici indicazioni tecniche ricevute, al lavoratore è richiesto di saper riconoscere i particolari ed il procedimento per eseguire l'attività assegnata in una specifica fase dell'attività aziendale che potrà essere nell'ambito della produzione, assemblaggio, installazione presso i clienti o dei servizi.

Esemplificazioni non esaustive del profilo:

- assemblatore di componenti (antine, cassette ed altre parti principali);
- assemblatore di semplici prodotti di arredamento o dell'infisso o parti di essi;
- lavoratore che a pezzi finiti esegue lievi aggiustamenti od adattamenti;
- lavoratore che esegue semplici imballaggi.

Categoria "F"

Declaratoria

Appartengono a questa categoria e livello retributivo:

gli operai comuni dotati di normali capacità pratiche che svolgono elementari mansioni manuali a banco o su macchina già attrezzata per le quali non è richiesta alcuna preparazione, che lavorano anche in ausilio ad altri lavoratori e che non hanno mai avuto alcuna esperienza come lavoratore dipendente nei settori oggetto del campo di applicazione del presente contratto collettivo nazionale.

Tali lavoratori permarranno in tale categoria per un periodo massimo di 12 mesi di calendario dalla data di assunzione, decorsi i quali saranno automaticamente inquadrati nella categoria E.

Tale automatismo nel passaggio di categoria avrà efficacia anche nei confronti degli assunti a tempo determinato.

"I lavoratori stranieri che dopo l'assunzione nella categoria "F" si iscrivono a corsi di lingua italiana (da tenersi fuori dal normale orario di lavoro), presso scuole pubbliche o private e/o presso società di formazione espressione dalle parti firmatarie del presente C.C.N.L., una volta ottenuto e depositato in copia al datore di lavoro il relativo attestato finale di frequenza permarranno in tale categoria per un periodo massimo di 6 mesi di calendario dalla data di assunzione; laddove i 6 mesi siano già trascorsi alla data della consegna dell'attestato di cui prima il passaggio automatico nella categoria "E" avverrà con decorrenza dal mese successivo a quello in cui è avvenuta la consegna della copia dell'attestato. Lo stesso trattamento si applica ai lavoratori italiani che imparino, con le stesse modalità di cui sopra, una lingua straniera."

Art. 24 bis - Classificazione del personale del Settore Escavazione e Lavorazione dei materiali Lapidei

I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria articolata su 7 livelli retributivi.

L'inquadramento nei singoli livelli verrà effettuato sulla base dei profili, indicati di seguito con esemplificazioni, e delle relative declaratorie.

La declaratoria definisce per ciascun livello requisiti e caratteristiche di una determinata figura professionale.

I profili e le relative esemplificazioni esprimono il contenuto professionale delle funzioni tipiche ricomprese in ogni singolo livello; per mansioni non rappresentate nei profili o non rilevabili nelle esemplificazioni l'inquadramento viene effettuato sulla base delle declaratorie o utilizzando per analogia i profili esistenti.

Declaratorie e profili

1° livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che dipendono unicamente dal datore di lavoro, potendo loro essere affidata la rappresentanza dell'azienda con poteri decisionali mediante deleghe speciali; partecipano con carattere di continuità ai processi di definizione degli obiettivi, delle strategie aziendali, alla gestione delle risorse aziendali in condizioni di autonomia decisionale.

Profili Quadro (L. n. 190/1985).

2° livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori impiegati amministrativi e tecnici che abbiano discrezionalità di poteri e facoltà di iniziativa, per il buon andamento di determinate attività aziendali, nei limiti delle direttive generali impartite dai lavoratori del 1° livello o dai titolari dell'azienda.

Profili

- responsabili ufficio amministrativo;
- analista programmatore;
- responsabile di laboratorio;
- responsabile della produzione.

3° livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni per le quali è richiesta una particolare preparazione, rilevante rispetto a quelle previste per le categorie successive.

Profili

Lavoratori che svolgono in piena autonomia e/o con specifica collaborazione mansioni per le quali è richiesta una rilevante preparazione tecnico amministrativa acquisita con prolungata e comprovata esperienza:

- impiegato amministrativo;
- traduttore simultaneo.

Lavoratori che esplicano mansioni di fiducia e responsabilità che non siano normalmente attribuite agli operai o che siano preposti alla guida o al controllo di un gruppo di operai, con apporto di competenza tecnico pratica ma con iniziativa per la condotta e i risultati della lavorazione:

- disegnatore progettista;
- responsabile linea di produzione;
- capo reparto.

Lavoratori che, in piena autonomia, svolgono mansioni per le quali siano richieste una personale e rilevante competenza tecnico pratica, una conoscenza specifica ed approfondita del lavoro, della tecnologia e del funzionamento degli impianti lavorativi, nonché una prolungata e comprovata esperienza:

- elettricista e/o meccanico altamente specializzato;
- programmatore di macchine a guida computerizzata;
- riproduttore modellista;
- sorvegliante di cava (D.P.R. n. 128/1959);
- operatore di mezzo semovente che provveda alla manutenzione del mezzo (solo per il comparto delle pietre ornamentali).

Settore Alabastro:

- maestro decoratore;
- maestro ornatista.

4° livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori sia impiegati che operai, i quali hanno acquisito una propria autonomia nell'ambito delle mansioni affidate che per esperienza acquisita siano in grado di svolgere e completare, anche sulla base di disegni, ogni operazione inerente la produzione.

Profili

Lavoratori che svolgono mansioni per le quali è richiesta una specifica preparazione tecnico amministrativa conseguita con precedenti esperienze od adeguato tirocinio:

- impiegato amministrativo esecutivo;
- disegnatore di progetti esecutivi, anche con l'uso di computer.

Lavoratori che, oltre a possedere tutte le caratteristiche indicate per il 5° livello, compiono, con l'apporto di personale competente, lavori che presuppongono la conoscenza della tecnologia specifica del lavoro e del funzionamento degli apparati produttivi:

- operaio caposquadra-sottocapo;
- filista armatore di cava e/o operatore di segatrice a catena che provvede alla manutenzione della macchina;
- palista di cava;
- autista autoarticolati e di cava di montagna;
- fuochino minatore;
- tecchiaiolo;
- escavatorista e ruspista provetti di macchine di tipo idraulico e drag-line;
- scalpellino per lavorazioni ornamentali;
- lucidatore/rifinitore a mano di ornato o scultura e/o architettura;
- miscelatore blocchi agglomerato;
- meccanico e/o elettricista;
- fresatore sagomatore per le lavorazioni architettoniche, anche con l'ausilio di strumenti computerizzati;
- installatore;
- ornatista, figurista, fiorista, pannista, smodellatore;
- barconista o pontoniere;
- realizzatore di modelli per forme di foggia particolare;
- preposti alla produzione e/o al montaggio di manufatti di cemento.

Settore Alabastro:

- modellista, scultore, ornatista di 1°;
- mosaicista.

5° livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori sia impiegati che esecutivi sia operai in grado di svolgere funzioni qualificate.

Profili

Lavoratori sia tecnici che amministrativi che svolgono mansioni esecutive:

- disegnatore;
- contabile;
- impiegato con conoscenza lingue straniere.

Lavoratori che compiono a regola d'arte lavori ed operazioni la cui corretta esecuzione richieda specifiche e non comuni capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio:

- cavatore di travertino;
- filista di laboratorio;
- scalpellino che esegue lavori semplici e/o correnti o per opere stradali, edili, ecc.;
- operatore di segheria;
- fresatore qualificato;
- lucidatore;
- conduttore di impianto di selezione e frantumazione;
- addetto controllo qualità;
- gruista;
- autista (minimo patente C);
- tornitore;
- palista di inerti;
- mulettista spedizioniere;
- stuccatore riparatore;
- conduttore macchine semoventi per carico e trasporto;
- manovratore di impianti di sollevamento;
- preparazione modelli o casseformi;
- confezionatore a mano che interpreta il disegno, dandone applicazione a modulo esecutivo;
- conduttore di macchine complesse di produzione.

Settore Alabastro:

- decoratore
- ornatista
- scultore di 2°;
- spruzzatore;
- sbizzatore di sculture.

6° livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori impiegati ed operai inquadrati che svolgono funzioni di supporto o di aiuto ad altre unità.

Profili

Lavoratori amministrativi che svolgono mansioni d'ordine per le quali siano richieste una generica conoscenza professionale e pratica d'ufficio:

- mansioni di segreteria;
- controllo fatture;
- inserimento dati in computer;
- centralino.

Lavoratori che compiono lavori ed operazioni che richiedono il possesso di normali capacità conseguite con adeguato tirocinio:

- rifilatore;
- perforatore;

- operaio di cantiere
- piazzalista
- addetto al carico e scarico telai sul piazzale;
- fresatore di lavori in serie o standard;
- addetto alle tagliablocchi;
- addetto alla lucidatrice;
- imballatore
- incartatore;
- ripassatore;
- addetto alle linee di produzione;
- addetto alla intestatrice;
- sbozzatore
- riquadratore;
- bocciardatore
- fiammatore;
- resinatore
- stuccatore
- incollatore;
- addetti al magazzino;
- addetti alle casseformi degli impianti di miscelazione agglomerati;
- aiutanti generici di manutenzione;
- addetto frantumazione sassi;
- fattorino;
- addetti operazioni di carico e movimentazione;
- addetto al montaggio, smontaggio stampi;
- cementista;
- addetti all'imballaggio e al confezionamento.

7° livello

Declaratoria

Appartengono a questo livello i lavoratori che svolgono mansioni di manovalanza ed i lavoratori di prima assunzione.

Profili Lavoratori che compiono lavori ed operazioni nelle quali può prevalere lo sforzo fisico e che non richiedono specifiche capacità.

Lavoratori di prima assunzione nel settore che non abbiano ancora acquisito pratica di mestiere: trascorsi 12 mesi di addestramento accederanno al 6° livello.

Dichiarazione a verbale

Le parti convengono di istituire una commissione tecnica al fine di definire le declaratorie ed i profili professionali per i settori cemento, calce, gesso e laterizi.

Articolo 25

Periodo di prova per il Settore Legno, Arredamento, Mobili

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

- per i lavoratori operai inquadrati nella cat. F: 4 settimane
- 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. CS: 6 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 di 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 ed il livello retributivo ai quali l'operaio verrà assegnato. In tal caso l'anzianità all'operaio decorre dal primo giorno di assunzione.

L'assunzione al lavoro dell'impiegato può avvenire con un periodo di prova non superiore ai sei mesi per gli impiegati di Gruppo A e a 3 mesi per quelli degli altri gruppi.

Il periodo di prova è ridotto rispettivamente a tre mesi e a due mesi per i seguenti impiegati:

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

L'obbligo del periodo di prova deve risultare dalla lettera di assunzione 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 due 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 ed 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 servizio prestato qualora la risoluzione sia avvenuta per dimissioni o qualora essa sia avvenuta per licenziamento durante i primi due mesi nel caso dell'impiegato di Gruppo A o durante il primo 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 prima o entro la seconda quindicina del mese stesso.

Articolo 25 bis

Periodo di prova per il Settore Escavazione e Lavorazione di materiali Lapidari

La durata del periodo di prova è regolata come segue:

Livello	Operai	Impiegati
1°	-	6 mesi
2°	-	6 mesi
3°	6 settimane	3 mesi
4°	6 settimane	3 mesi
5°	5 settimane	3 mesi
6°	4 settimane	3 mesi
7°	4 settimane	-

Non sono ammessi né il prolungamento, né il rinnovo del periodo di prova, nel corso del quale la risoluzione del rapporto di lavoro può avere luogo in qualsiasi momento, ad iniziativa di ciascuna delle parti, senza preavviso, né indennità.

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

La malattia, l'infortunio sul lavoro e la malattia professionale intervenuti durante il periodo di prova lo sospendono per un periodo pari alla durata dell'evento morboso, nell'ambito massimo del periodo di conservazione del posto di cui all'art. 49 bis lettera A; al termine del periodo di astensione dal lavoro riprenderà la decorrenza del periodo di prova per la parte residua.

Articolo 26

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 cod. civ. (art. 13, legge n. 300/1970).

Il lavoratore che sia assegnato temporaneamente a mansioni di categoria inferiore conserverà la propria retribuzione.

Articolo 27

Orario di lavoro – Lavoro supplementare per il Settore Legno, Arredamento, Mobili

La durata dell'orario di lavoro viene stabilita in 40 ore settimanali, distribuite su 5 giorni con riposo di norma cadente il sabato.

Ove l'impresa per obiettive esigenze tecnico-produttive ripartisca su 6 giorni il suddetto orario normale 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 e le ore normali contrattuali nella giornata di sabato potranno essere massimo 4.

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. 30 (flessibilità).

Al fine di migliorare la competitività delle imprese e le prospettive occupazionali, per incrementare l'utilizzo delle capacità produttive e ridurre i costi per unità di prodotto, per assecondare la variabilità delle richieste del mercato, le parti convengono che sarà possibile:

- distribuire diversamente l'orario contrattuale di lavoro nell'ambito della settimana o su cicli di più settimane;
- articolare l'orario contrattuale di lavoro su cicli plurisettimanali multiperiodali per realizzarlo in regime ordinario come media in un periodo non superiore a 12 mesi alternando periodi di lavoro con orario diverso.

Nel rispetto delle regole e del sistema di relazioni sindacali stabilite dagli Accordi interconfederali dell'artigianato, le modalità di attuazione dei suddetti schemi di orario o diverse distribuzioni od articolazioni dell'orario settimanale, saranno concordate fra le parti stipulanti il presente C.C.N.L. al livello di contrattazione collettiva regionale o, su delega di quest'ultima, a livello territoriale. Resta inteso che in assenza di accordo, quanto sopra non potrà essere attuato.

Articolo 27 bis

Orario di lavoro – Lavoro supplementare per il Settore Escavazione e Lavorazione di materiali Lapedei

La durata dell'orario di lavoro viene stabilita in 40 ore settimanali, distribuite su 5 giorni con riposo di norma cadente il sabato.

Le ore lavorate oltre l'orario settimanale saranno compensate con la retribuzione oraria normale di fatto maggiorata delle percentuali di cui all'art. 29 Bis.

Le ore non lavorate in dipendenza di festività nazionali e infrasettimanali, cadenti in giorno lavorativo, saranno computate al fine del raggiungimento dell'orario di lavoro contrattuale.

Le parti convengono che, a partire dal 1° gennaio 1996, ogni lavoratore avrà diritto a permessi retribuiti pari a 16 ore per anno solare.

Tali permessi saranno usufruiti, previa intesa tra datore di lavoro e lavoratori, singolarmente o collettivamente.

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

Tali permessi dovranno essere utilizzati nel corso dell'anno. La parte eventualmente non utilizzata sarà direttamente retribuita al lavoratore entro il 31 gennaio dell'anno successivo.

Al fine di migliorare la competitività delle imprese e le prospettive occupazionali, per incrementare l'utilizzo delle capacità produttive e ridurre i costi per unità di prodotto, per assecondare la variabilità delle richieste del mercato, le parti convengono che sarà possibile:

- distribuire diversamente l'orario contrattuale di lavoro nell'ambito della settimana o su cicli di più settimane;
- articolare l'orario contrattuale di lavoro su cicli plurisettimanali multiperiodali per realizzarlo in regime ordinario come media in un periodo non superiore a 12 mesi alternando periodi di lavoro con orario diverso.

Nel rispetto delle regole e del sistema di relazioni sindacali stabilite dagli accordi interconfederali dell'artigianato, le modalità di attuazione dei suddetti schemi di orario o diverse distribuzioni od articolazioni dell'orario settimanale, saranno concordate fra le parti stipulanti il presente C.C.N.L. al livello di contrattazione collettiva regionale o, su delega di quest'ultima, a livello territoriale. Resta inteso che in assenza di accordo, quanto sopra non potrà essere attuato.

Articolo 28

Durata massima dell'orario di lavoro

La durata massima dell'orario di lavoro è fissata in 48 ore medie settimanali, comprese le ore di straordinario, calcolate su un periodo di 4 mesi, così come previsto dall'art. 4, comma 3, del decreto legislativo n. 66/2003.

La durata massima dell'orario di lavoro giornaliero è fissata dalla legislazione vigente. La contrattazione collettiva regionale o, su delega di quest'ultima a livello territoriale, potrà diversamente regolamentare.

Articolo 29

Lavoro straordinario, notturno e festivo per il Settore Legno, Arredamento, Mobili

È considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre i limiti di cui al comma 3 dell'art. 27, tenuto conto di quanto previsto dall'articolo 30 sull'orario normale di lavoro in regime di flessibilità.

Come stabilito dall'articolo 5, terzo comma, del decreto legislativo n. 66/2003, il lavoro straordinario non può superare le 250 ore annuali.

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

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. 35 o 36. 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.

Articolo 29 bis

Lavoro straordinario, notturno e festivo per il Settore Escavazione e Lavorazione di materiali

Lapidei

È considerato straordinario, ai soli fini contrattuali, il lavoro eseguito oltre le 8 ore giornaliere (6 ore e 40 minuti se il lavoro è svolto nell'arco di 6 giorni nella settimana) o le 40 ore settimanali.

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 agli art. 35 e 36.

Non si considera festivo il lavoro prestato 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 oraria normale di fatto:

- lavoro straordinario:	28%
- lavoro notturno in turni avvicendati:	18%
- lavoro notturno non compreso in turni avvicendati:	50%
- lavoro festivo:	50%
- lavoro festivo con riposo compensativo:	12%
- lavoro straordinario festivo:	50%
- lavoro straordinario notturno:	60%
- lavoro straordinario effettuato nel sesto giorno:	
prime due ore:	28%
ore successive:	50%

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

Articolo 30

Flessibilità dell'orario di lavoro per il Settore Legno, Arredamento, Mobili

Considerate le particolari caratteristiche del settore ed anche allo scopo di contenere l'entità dei ricorsi allo straordinario ed a sospensioni del 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 96 ore nell'anno.

A fronte del superamento dell'orario contrattuale corrisponderà, di norma entro un periodo di dodici mesi ed 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 96 (novantasei) ore nell'anno; per le ore di flessibilità eccedenti le sessanta e fino al massimo delle novantasei ore, verrà riconosciuta una maggiorazione del 15%.

Tale maggiorazione non è cumulabile con quanto previsto all'art. 27.

Le modalità attuative di quanto previsto al 2° comma del presente articolo, relative alla distribuzione delle ore di supero, 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.

Articolo 30 bis

Flessibilità dell'orario di lavoro per il Settore Escavazione e Lavorazione di materiali Lapidari

Considerate le particolari caratteristiche del settore ed anche allo scopo di contenere l'entità dei ricorsi allo straordinario ed a sospensioni del 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 88 ore annue.

A fronte del superamento dell'orario contrattuale corrisponderà, di norma nei sei mesi successivi ed in periodi di minore intensità produttiva, una pari entità di riposi compensativi. Tale recupero può avvenire anche prima dell'effettuazione delle ore eccedenti l'orario normale previsto.

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 una maggiorazione del 10% da calcolarsi sulla retribuzione oraria normale di fatto, da liquidare nei periodi di superamento dell'orario.

Tale maggiorazione non è cumulabile con quanto previsto dall'art. 29 bis.

Le modalità attuative di quanto previsto al 2° comma del presente articolo, relative alla distribuzione delle ore di supero ed all'utilizzo delle riduzioni, saranno definite congiuntamente e per iscritto, in tempo utile, tra l'azienda ed i lavoratori.

L'attuazione della flessibilità è impegnativa per tutti i lavoratori interessati, salvo deroghe individuali a fronte di comprovati impedimenti.

A titolo informativo ed a consuntivo, le OO.AA. comunicheranno alle OO.SS. territoriali le intese raggiunte in materia flessibile.

Articolo 31

Pause per la consumazione del pasto per il Settore Legno, Arredamento, Mobili

Nell'ambito della giornata lavorativa il lavoratore il cui orario di lavoro superi le 6 ore, deve poter consumare il proprio pasto in un intervallo di tempo di almeno mezz'ora; in presenza di particolari condizioni, tale pausa potrà essere ridotta eccezionalmente, di comune accordo, a 15 minuti retribuiti.

Articolo 32

Gestione dei regimi di orario per il Settore Legno, Arredamento, Mobili

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 queste, 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 ed 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.

Articolo 32 bis

Gestione dei regimi di orario per il Settore Escavazione e Lavorazione di materiali Lapidei

Le parti, a livello regionale o, su esplicito mandato, a livello territoriale possono realizzare accordi di gestione dei regimi di orario, al fine di consentire la predisposizione di strumenti che permettano di fare fronte a 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 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 individueranno le modalità di costituzione di modelli di "banca-ore" riguardanti tutti i lavoratori dell'impresa coinvolta, cui far affluire le ore corrispondenti alle assenze dal lavoro retribuite, contrattualmente e legislativamente disciplinate.

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

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

Articolo 33

Flessibilità individuale per il Settore Legno, Arredamento, Mobili

In alternativa a quanto previsto dall'ultimo comma dell'art. 26 del C.C.N.L. 2 marzo 1993 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 3° comma dell'art. 27, al 6° comma dell'art. 29 ed ai commi successivi del presente articolo, purché tale volontà risulti da un atto sottoscritto tra l'impresa ed 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 tre 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 due anni dalla stipula del C.C.N.L.

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 della istituzione di un meccanismo di banca-ore territoriale, come indicato nell'art. 34

Articolo 34

Banca delle ore individuale per il Settore Legno, Arredamento, Mobili

È istituita la banca ore individuale a gestione del singolo dipendente ed è composta da:

- i permessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione;
- le ore maturate di ex festività non fruiti in corso d'anno;
- eventuali ore di straordinario (riposo compensativo) fermo restando il riconoscimento delle maggiorazioni previste al momento della loro realizzazione.

Nella contrattazione collettiva regionale le parti ne articoleranno le modalità operative.

Articolo 34 bis

Banca delle ore individuale per il Settore Escavazione e Lavorazione di materiali Lapidari

Per adesione volontaria del lavoratore, il recupero delle ore di straordinario svolte, compresa la traduzione in termini di quantità oraria delle maggiorazioni spettanti secondo le modalità di cui all'articolo 30 bis venire per l'intero ammontare delle ore straordinarie prestate e della suddetta quantificazione oraria della corrispondente maggiorazione, se risultante da atto sottoscritto tra l'impresa ed il lavoratore medesimo.

Tale recupero si realizzerà, entro un periodo di 12 mesi dall'inizio dell'accumulo delle ore e della relativa maggiorazione, prioritariamente nei periodi di minore attività produttiva o di caduta ciclica dell'attività stessa. Il lavoratore che accetta questa modalità di recupero delle ore supplementari e straordinarie ha diritto al riconoscimento di un'ulteriore quantità di ore permesso retribuito pari al 4% delle ore accumulate come previsto dal comma precedente.

Il suddetto recupero può avvenire anche sulla base delle esigenze del lavoratore interessato, compatibilmente con quelle tecnico-produttive dell'impresa.

Trascorso il periodo dei 12 mesi, al lavoratore verrà liquidato l'importo corrispondente al monte-ore eventualmente non ancora recuperato a quella data: tale importo va calcolato sulla base della paga oraria in atto al momento della liquidazione.

Nella busta paga mensile verranno evidenziate le ore supplementari e straordinarie accumulate.

Le parti a livello regionale attueranno verifiche almeno annuali e potranno definire specifiche modalità attuative e regolamentazioni.

Articolo 35

Festività nazionali e giorni festivi

Sono considerati giorni festivi:

- a) le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;
- b) le due festività nazionali del 25 aprile, del 1° maggio;
- c) Capodanno (1° gennaio), Epifania (6 gennaio), Festa della Repubblica (2 giugno) 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 1° comma cada di domenica ai lavoratori è dovuta, 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.

Articolo 36

Festività abolite

Sono istituiti gruppi di 8 ore di permessi retribuiti in sostituzione delle 4 festività abolite dalla [L. n. 54/1977](#) e successive modificazioni.

Detti permessi saranno fruiti dai lavoratori individualmente o collettivamente.

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 della continuità del periodo feriale.

Per quanto riguarda le due 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 In entrambi i settori, 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.

Articolo 37

Permessi retribuiti per il settore Legno, Arredamento, Mobili

A partire dal 1° gennaio 1989 ogni lavoratore avrà diritto a permessi retribuiti pari a 8 ore per anno solare.

A decorrere dal 1° luglio 1989 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 un dodicesimo 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 oppure gestiti secondo quanto previsto dall'art 34 (banca ore individuale settore Legno arredamento mobili)

Articolo 38

Lavori discontinui o di semplice attesa o custodia per il settore Legno, Arredamento, Mobili

Agli effetti del presente articolo sono considerati lavori discontinui o di semplice attesa o custodia quelli previsti dalle vigenti norme di legge, salvo che non sia richiesta una applicazione assidua o continuativa. Per gli addetti a tali lavori, ferme restando le norme di legge con le eccezioni e deroghe relative, l'orario normale contrattuale di lavoro è fissato in un massimo di 10 ore giornaliere o 50 settimanali, salvo per i discontinui con alloggio nello stabilimento o nelle immediate 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 suindicato 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 effettui 50 ore settimanali, si procede come segue: la retribuzione base (minimo tabellare più indennità di contingenza) prevista per la corrispondente categoria degli operai di produzione, si divide per 174 e il quoziente ottenuto si moltiplica per 217,5.

Chiarimento a verbale

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

In caso di controversia sull'applicazione del presente articolo, in relazione alle situazioni aziendali, si fa rinvio al disposto dell'art. 82 reclami e controversie della presente parte del C.C.N.L.

Articolo 39

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 il prescritto riposo compensativo in un altro giorno della settimana che deve essere prefissato.

Articolo 40

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 ed 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 26 aprile 1934, n. 653.

Articolo 41

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 35 che ricorrono nel periodo di godimento delle ferie non sono computabili come ferie per cui si farà luogo ad un corrispondente prolungamento del periodo feriale.

L'epoca delle ferie sarà stabilita temperando 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 dodici mesi consecutivi presso l'impresa, spetterà un dodicesimo 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 ad otto 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.

Il lavoratore che entro 3 giorni dal termine del periodo di ferie non si presenti al lavoro sarà considerato dimissionario salvo i casi di comprovato e giustificato motivo.

Articolo 42

Determinazione della retribuzione oraria

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 174.

Articolo 43

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 terzo giorno da quello della corresponsione della retribuzione, affinché il competente ufficio dell'azienda possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze.

Articolo 44

Minimi contrattuali – Retribuzione tabellare

Le parti hanno convenuto gli incrementi retributivi a partire dal 1° aprile 2014, 1° gennaio 2015, 1° giugno 2015 così come da tabelle allegate.

Ad integrale copertura del periodo di carenza contrattuale, ai soli lavoratori in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo verrà corrisposto un importo forfetario "una tantum" pari ad euro 160.00 lordi, suddivisibile in quote mensili, o frazioni, in relazione alla durata del rapporto nel periodo interessato.

L'importo "una tantum" di cui sopra verrà erogato in due soluzioni: la prima pari ad euro 80.00 con la retribuzione del mese di ottobre 2014, la seconda pari ad euro 80.00 con la retribuzione del mese di settembre 2015.

Agli apprendisti in forza alla data di sottoscrizione del presente accordo sarà erogato a titolo di "una tantum" l'importo di cui sopra nella misura del 70% con le medesime decorrenze sopra stabilite.

L'importo di "una tantum" sarà inoltre ridotto proporzionalmente per i casi di servizio militare, assenza facoltativa "post-partum", part-time, sospensioni per mancanza di lavoro concordate.

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

L'"una tantum" è esclusa dalla base di calcolo del t.f.r.

Secondo consolidata prassi negoziale tra le parti gli importi eventualmente già corrisposti a titolo di futuri miglioramenti contrattuali vanno considerati a tutti gli effetti anticipazioni degli importi di "una tantum" indicati nel presente accordo. Pertanto, tali importi dovranno essere detratti dalla stessa "una tantum" fino a concorrenza. In considerazione di quanto sopra tali importi cessano di essere corrisposti con la retribuzione relativa al mese aprile 2014.

L'importo di una tantum verrà riconosciuto al lavoratore anche in caso di dimissioni o licenziamento.

Settore Legno, Arredamento, Mobili

Livello	Retribuzione Tabellare al 31.3.2014	Incremento a regime	Retribuzione tabellare a regime
	Importi in euro		
AS	1.757,37	102,03	1.859,40
A	1.638,03	95,10	1.733,13
B	1.497,28	86,93	1.584,21
C Super	1.432,20	83,16	1.515,36
C	1.366,46	79,35	1.445,81
D	1.291,71	75,00	1.366,71
E	1.223,25	71,03	1.294,28
F	1.149,35	66,73	1.216,08

Livello	Retribuzione Tabellare al 31.3.2014	Prima tranches di incremento dall'1.4.2014	Retribuzione tabellare dall'1.4.2014
	Importi in euro		
AS	1.757,37	40,81	1.798,18
A	1.638,03	38,04	1.676,07
B	1.497,28	34,77	1.532,05
C Super	1.432,20	33,26	1.465,46
C	1.366,46	31,74	1.398,20
D	1.291,71	30,00	1.321,71
E	1.223,25	28,41	1.251,66
F	1.149,35	26,69	1.176,04

Livello	Retribuzione Tabellare al 31.12.2014	Seconda tranches di incremento dall'1.1.2015	Retribuzione tabellare dall'1.1.2015
	Importi in euro		
AS	1.798,18	34,01	1.832,19
A	1.676,07	31,70	1.707,77
B	1.532,05	28,98	1.561,03
C Super	1.465,46	27,72	1.493,18
C	1.398,20	26,45	1.424,65
D	1.321,71	25,00	1.346,71
E	1.251,66	23,68	1.275,34
F	1.176,04	22,24	1.198,28

Livello	Retribuzione Tabellare al 31.5.2014	Seconda tranches di incremento dall'1.6.2015	Retribuzione tabellare dall'1.6.2015
	Importi in euro		
AS	1.832,19	27,21	1.859,40
A	1.707,77	25,36	1.733,13
B	1.561,03	23,18	1.584,21
C Super	1.493,18	22,18	1.515,36
C	1.424,65	21,16	1.445,81
D	1.346,71	20,00	1.366,71
E	1.275,34	18,94	1.294,28
F	1.198,28	17,80	1.216,08

Livello	Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.)
	Importi in euro
AS	25
A	25
B	25
C Super	25
C	25
D	25
E	25
F	25

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 174

Livello	Retribuzione Tabellare al 31.3.2014	Incremento a regime	Retribuzione tabellare a regime
	Importi in euro		
1	1.845,34	107,22	1.952,56
2	1.730,12	100,52	1.830,64
3	1.506,63	87,54	1.594,17
4	1.412,90	82,09	1.494,99
5	1.359,71	79,00	1.438,71
6	1.297,15	75,37	1.372,52
7	1.205,94	70,07	1.276,01

Livello	Retribuzione tabellare al 31.3.2014	Prima tranches di incremento dall'1.4.2014	Retribuzione tabellare dall'1.4.2014
	Importi in euro		
1	1.845,34	46,14	1.891,48
2	1.730,12	43,26	1.773,38
3	1.506,63	37,67	1.544,30
4	1.412,90	35,33	1.448,23
5	1.359,71	34,00	1.393,71
6	1.297,15	32,44	1.329,59
7	1.205,94	30,15	1.236,09

Livello	Retribuzione tabellare al 31.12.2014	Seconda tranches di incremento dall'1.1.2015	Retribuzione tabellare dall'1.1.2015
	Importi in euro		
1	1.891,48	33,93	1.925,41
2	1.773,38	31,81	1.805,19
3	1.544,30	27,71	1.572,01
4	1.448,23	25,98	1.474,21
5	1.393,71	25,00	1.418,71
6	1.329,59	23,85	1.353,44
7	1.236,09	22,18	1.258,27

Livello	Retribuzione tabellare al 31.5.2015	Terza tranches di incremento dall'1.6.2015	Retribuzione tabellare dall'1.6.2015
	Importi in euro		
1	1.925,41	27,15	1.952,56
2	1.805,19	25,45	1.830,64
3	1.572,01	22,16	1.594,17
4	1.474,21	20,78	1.494,99
5	1.418,71	20,00	1.438,71
6	1.353,44	19,08	1.372,52
7	1.258,27	17,74	1.276,01

Livello	Elemento aggiuntivo della retribuzione (E.A.R.)
	Importi in euro
1	25
2	25
3	25
4	25
5	25
6	25
7	25

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per 174.

Articolo 45

Aumenti periodici di anzianità per il Settore Legno, Arredamento, Mobili

Tutti i lavoratori, esclusi gli apprendisti, hanno diritto, per ogni biennio di 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 di anzianità biennali deindicizzati e in cifra fissa secondo i valori unitari riportati qui di seguito per ciascuna categoria:

- AS: euro 15,494;
- A: euro 13,944;
- B: euro 11,879;
- CS euro 11,181;
- C: euro 10,329;
- D: euro 9,296;
- E: euro 8,522.

Per quanto riguarda la categoria F non sono previsti scatti in quanto la stessa è transitoria.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Gli aumenti periodici non potranno essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè 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 di anzianità maturata successivamente alla data del 29 luglio 1980, concorrono al raggiungimento del numero massimo e del valore della categoria di appartenenza.

La disciplina dell'istituto degli aumenti periodici di 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 agosto 1980 saranno congelati in cifra sui valori assorbiti dalla precedente normativa e costituiranno apposito elemento retributivo non assorbibile a nessun titolo. Lo scatto di anzianità in corso di maturazione al 31 agosto 1980 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 al 1° settembre 1980 con le percentuali della precedente normativa.

Per i passaggi di categoria nell'ambito della qualifica operaia, fino al 31 agosto 1980 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 di anzianità si è tenuto conto della 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 agosto 1979 hanno maturato, secondo la vecchia normativa, tutti i 5 aumenti periodici di anzianità ivi previsti, l'importo del primo scatto, sulla base del valore previsto dalla nuova disciplina, verrà erogato a partire dal 1° settembre 1981.

Per tali operai l'anzianità utile per la maturazione del secondo aumento periodico di anzianità, secondo la nuova disciplina, decorrerà dal 1° settembre 1981.

Impiegati

Gli impiegati in forza al 31 agosto 1980 manterranno in cifra gli importi degli aumenti periodici di anzianità già maturati alla stessa data ed avranno diritto alla maturazione dei rimanenti aumenti periodici biennali d'anzianità secondo gli importi previsti dalla nuova disciplina, fino ad un massimo complessivo di 12. La frazione di biennio in corso di maturazione, alla data del 1° settembre 1980, sarà considerata utile per la maturazione del prossimo aumento periodico di anzianità, secondo la nuova disciplina.

A decorrere dalla data di stipulazione del C.C.N.L. del 15 dicembre 1997 non verrà quindi più effettuato il ricalcolo degli aumenti periodici di 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 dal 1° gennaio 1980 la somma di euro 2.06 per ciascuno degli aumenti periodici già maturati.

Nel caso in cui alla data del 1° gennaio 1980 le aziende abbiano effettuato il ricalcolo degli aumenti periodici relativi alla contingenza dell'anno 1979, euro 2.06 verranno erogate a partire dal 1° gennaio 1981.

Passaggio di qualifica (da operaio ad impiegato)

Nel caso di passaggio di qualifica da operaio ad impiegato il numero degli aumenti periodici di 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 articoli 2, Parte seconda e 3, Parte terza del C.C.N.L. 1977/1979.

Articolo 45 bis

Aumenti periodici di anzianità per il Settore Escavazione e Lavorazione di materiali Lapidari

Ai lavoratori per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, sarà corrisposto per ogni biennio e fino ad un massimo di 5 bienni un aumento in cifra fissa differenziata per ciascun livello retributivo.

L'importo degli aumenti - rapportato a mese - è il seguente:

Livello	Euro
1° livello	12,39
2° livello	11,36
3° livello	9,30
4° livello	8,26
5° livello	7,75
6° livello	7,23
7° livello	6,20

Tutti i lavoratori, compresi quelli in forza alla data di stipula del presente C.C.N.L., esclusi gli apprendisti, hanno diritto a maturare 5 aumenti periodici di anzianità.

Gli aumenti periodici decorreranno dal 1° giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità.

In caso di passaggio del lavoratore a categoria superiore il valore degli scatti maturati sarà rivalutato secondo la cifra indicata in tabella e corrispondente al nuovo livello.

Il lavoratore avrà successivamente diritto a maturare tanti ulteriori scatti di anzianità, o loro frazioni, quanti ne occorreranno per raggiungere il numero massimo maturabile secondo la normativa.

La frazione di biennio in corso al momento del passaggio di livello sarà utile agli effetti della maturazione del successivo scatto di anzianità.

Gli scatti di anzianità non potranno essere assorbiti da eventuali aumenti di merito né questi potranno essere assorbiti dagli scatti di anzianità maturati o da maturare.

Norma transitoria

Ai lavoratori che al 1° ottobre 1995 avessero maturato, in seguito all'applicazione di qualsiasi normativa, importi a titolo di aumenti periodici di anzianità, tali cifre verranno congelate "ad personam" e concorreranno al raggiungimento dell'importo massimo previsto dal C.C.N.L. per il livello nel quale sono inquadrati.

Per l'aumento periodico in corso di maturazione lo stesso verrà riconosciuto alla normale scadenza (prevista precedentemente alla data di stipula del presente C.C.N.L.) con la corresponsione dell'importo previsto per il livello di appartenenza dal presente articolo.

I lavoratori che, alla data del 1° ottobre 1995, avessero già maturato 5 aumenti periodici di anzianità mantengono gli importi corrispondenti a quanto previsto dalle normative precedentemente applicate, considerandosi, pertanto, per essi attuate le disposizioni del presente articolo.

Articolo 46

Lavoro a cottimo per il Settore Legno, Arredamento, Mobili

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 ed 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.

Articolo 47

Gratifica natalizia il Settore Legno, Arredamento, Mobili

L'impresa è tenuta a corrispondere per ciascun anno al lavoratore considerato in servizio una gratifica pari ad una 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, ad 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 13ª mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

La frazione di mese superiore ai 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.

Articolo 47 bis

Gratifica natalizia per il Settore Escavazione e Lavorazione di materiali Lapidei

In occasione della ricorrenza del Santo Natale, l'azienda corrisponderà ai lavoratori non in prova una tredicesima mensilità di importo pari alla retribuzione mensile 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 previsti periodi di assenza, per gravidanza e puerperio, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge, ad integrazione delle quote erogate dagli Istituti preposti.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della tredicesima mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.

La frazione di mese superiore 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.

Articolo 48

Trasferte per il Settore Legno, Arredamento, Mobili

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 rendono necessarie di vitto nei limiti della normalità ed in base a nota documentata salvo accordo forfettario tra la ditta e il datore, oppure una indennità sostitutiva da stabilirsi dalle competenti organizzazioni territoriali, riferita al tempo in cui la trasferta si effettua;
- 3) una indennità pari al 100% della retribuzione normale (minimo tabellare più contingenza, più eventuale terzo 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) una indennità del 15% per le ore di lavoro effettivamente prestate.

Sono esclusi dalla corresponsione della 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) una 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 ad un 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 primo giorno, la maggiorazione dovuta per il lavoro prestato nel secondo giorno è del 15%, salvo nel caso in cui la trasferta non si esaurisca nei due giorni.

Quando la permanenza in trasferta del lavoratore avrà durata superiore a tre mesi, il lavoratore trascorsi i tre mesi, potrà richiedere un permesso retribuito di tre 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.

Articolo 49

Trattamento di malattia ed infortunio

L'assenza per malattia deve essere comunicata dal lavoratore all'impresa, entro l'inizio del normale orario di lavoro del primo giorno di assenza, salvo casi di giustificato impedimento, al fine di consentire all'azienda stessa di provvedere in tempo utile agli adattamenti organizzativi che si rendessero eventualmente necessari.

Fermi restando gli obblighi di comunicazione di cui al comma 1, in caso di trasmissione telematica del certificato di malattia, il lavoratore adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza, comunicando al datore di lavoro, entro due giorni, via telefax, tramite e-mail o con SMS se previsto dall'azienda, il numero di protocollo identificativo del certificato di malattia rilasciato dal medico.

In ogni caso di mancata trasmissione telematica del certificato di malattia per qualsiasi motivo (quale, a mero titolo esemplificativo, problemi tecnici di trasmissione, insorgenza dello stato patologico all'estero, struttura curante non convenzionata con il SSN, eventi di malattia che richiedono ricovero ospedaliero o che vengono certificati da strutture di pronto soccorso) il lavoratore, previo avviso al datore, adempie agli obblighi contrattuali relativi alla documentazione dell'assenza inviando in azienda, entro il secondo giorno di assenza, il certificato di malattia che il medico è tenuto a rilasciare su supporto cartaceo secondo quanto previsto dalla circolare congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 18 marzo 2011, n. 4. In questo caso l'inoltro della certificazione medica potrà avvenire anche mediante l'utilizzo di fax o di posta elettronica, fermo restando, in tal caso, l'obbligo della successiva produzione della certificazione in originale.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni e degli adempimenti suddetti nei tempi previsti, 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 300/70 e successive leggi (n. 638 /1983).

Norme per il Settore Legno, Arredamento e Mobili

A) Conservazione del posto

In caso di malattia, il lavoratore 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, qualora per 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 tre giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario salvo i casi di comprovato e giustificato motivo.

In caso di malattia professionale o 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 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

Ai lavoratori della Parte ex Operai le imprese garantiscono, in caso di malattia, una 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;
- una indennità sostitutiva del 34% della retribuzione netta di fatto nei casi di malattia superiore a 180 giorni, per un periodo massimo di 90 giorni.

Ai lavoratori della Parte Ex Impiegati le imprese garantiranno, in caso di malattia, un trattamento economico pari all'intera retribuzione globale per i primi sei 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 malattia professionale o di infortunio, le imprese garantiranno ai lavoratori assenti una integrazione della 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.

Le parti si incontreranno al fine di valutare eventuali procedure ed Organismi volti ad assicurare un trattamento salariale integrativo di malattia/infortunio ai dipendenti delle imprese del settore, laddove possibile anche attraverso l'assistenza di idonee forme di copertura assicurativa, anche privata.

La malattia, l'infortunio non sul lavoro, l'infortunio sul lavoro e la malattia professionale intervenuti durante il periodo di prova o di preavviso sospendono la prova o il preavviso per un periodo pari alla durata dell'evento morboso o dell'infortunio nell'ambito massimo del periodo di conservazione del posto di cui sopra. Al termine del periodo di astensione per gli eventi sopra indicati riprenderà la decorrenza del periodo di prova o del preavviso per la parte residua.

Note 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 su indicato potranno essere costituiti appositi organismi.

Nota 2. Per i lavoratori della Parte Ex Operai 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 terzo 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.

Norme per il Settore Escavazione e Lavorazione dei materiali Lapidari

A) Conservazione del posto

In caso di malattia, il lavoratore 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: 12 mesi in un periodo di 24 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 per 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 tre giorni dal termine del periodo di malattia non si presenti al lavoro, sarà considerato dimissionario salvo i casi di comprovato e giustificato motivo.

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 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

Agli operai in caso di malattia, sarà riconosciuta una integrazione economica all'indennità di malattia corrisposta dall'Istituto assicuratore preposto al fine di garantire:

- il 100% della retribuzione netta per i primi 3 giorni in caso di malattia superiore a 6 giorni;
- fino al 100% della retribuzione netta per l'intero periodo dal 4° al 180° giorno;
- una indennità sostitutiva del 45% della retribuzione netta di fatto nei casi di malattia superiore a 180 giorni, per un periodo massimo di 90 giorni.

Agli impiegati in caso di malattia, sarà garantito un trattamento economico pari all'intera retribuzione globale per i primi sei mesi. Nei casi di malattia superiore a 180 giorni, le imprese corrisponderanno un trattamento economico pari al 45% della retribuzione netta di fatto per un periodo massimo di 90 giorni.

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

Dichiarazione a verbale

Le parti si incontreranno entro sei mesi dalla data di sottoscrizione del presente accordo, al fine di valutare eventuali procedure ed Organismi volti ad assicurare un trattamento salariale integrativo di malattia/infortunio ai dipendenti delle imprese artigiane del settore, laddove possibile anche attraverso l'assistenza di idonee forme di copertura assicurativa, anche privata.

Note 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 norme mutualistiche o assicurative per le integrazioni suddette. Al fine suindicato potranno essere costituiti appositi Organismi.

Nota 2. Per gli Operai 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 terzo 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.

Comporto in presenza di patologie oncologiche e altre gravi infermità per i settori legno e lapidei

I lavoratori affetti da patologie oncologiche certificate da parte delle strutture ospedaliere e/o delle AA.SS.LL. hanno diritto ad un prolungamento del periodo di comporto per ulteriori 12 mesi in un periodo di 24 mesi consecutivi.

Tale prolungamento verrà altresì esteso alle patologie per le quali venga riconosciuto lo stato di "grave infermità" da parte delle strutture ospedaliere e/o delle AA.SS.LL.

Dichiarazione delle parti

Considerato che, alla data di stipula della presente intesa, non sussistono riferimenti normativi concernenti i criteri di riscontro delle ipotesi di "grave infermità" le Parti concordano di richiamare le indicazioni dell'Interpello n. 16/2008 e la circolare Prot. 25/I/0016754 del 25 novembre 2008 del Ministero del Lavoro.

Articolo 50

Congedo matrimoniale

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

Il congedo matrimoniale di cui sopra non potrà essere computato nel periodo delle ferie annuali, nè 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 trenta giorni successivi dall'inizio del periodo di congedo.

Articolo 51

Trattamento in caso di gravidanza e puerperio

In caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge.

Nel periodo di congedo di maternità (cinque mesi) alla lavoratrice sarà corrisposta una 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 alla Direzione Provinciale del Lavoro competente secondo le norme vigenti.

Per il Settore Escavazione e Lavorazione di materiali Lapidei, tale normativa decorre dal 1° dicembre 2008.

Articolo 52

Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità per il diritto alla cura ed alla formazione per il Settore Escavazione e Lavorazione di materiali Lapidei

In considerazione del carattere generale e della rilevante importanza sociale e di tutela che riveste la nuova normativa per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura ed alla formazione stabilita dalla legge 8 marzo 2000, n. 53, le parti ravvisando l'opportunità di una disciplina attuativa omogenea ed uniforme per tutto l'artigianato che eviti ingiustificate disparità di trattamento fra i lavoratori, convengono di recepire nel presente C.C.N.L. le disposizioni attuative che potranno essere definite nel corso di uno specifico negoziato interconfederale sulla materia.

Articolo 53

Lavoro a tempo parziale (o part time)

Le parti, ritenendo che il rapporto di lavoro a tempo parziale (così detto "part-time") possa essere uno strumento idoneo ad agevolare l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro e a rispondere alle esigenze delle imprese e dei lavoratori concordano quanto segue.

Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa con orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto nel presente contratto.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale sia per le nuove assunzioni che per il personale in servizio può essere di tipo:

- orizzontale, quando la prestazione giornaliera ridotta si svolge per tutti i giorni della settimana lavorativa;
- verticale, quando la prestazione a tempo pieno si svolge solo per alcuni giorni della settimana, del mese o dell'anno;
- misto, quando la prestazione viene resa secondo una combinazione delle modalità sopraindicate, che contempli giornate o periodi a tempo pieno alternati a giornate o periodi ad orario ridotto o di non lavoro.

Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale

a) L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale consegue alla volontarietà di entrambe le parti (azienda e lavoratore), risultante da atto scritto nel quale devono essere indicate la durata della prestazione lavorativa e l'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Il lavoro a tempo parziale, a seguito della richiesta da parte del lavoratore, è esigibile compatibilmente con le esigenze organizzative dell'impresa.

Il trattamento economico e tutti gli istituti contrattuali sono proporzionati all'orario concordato, sulla base del rapporto tra l'orario ridotto ed il corrispondente orario ordinario previsto per il personale a tempo pieno.

b) Nel contratto a tempo parziale può essere prevista, con il consenso del lavoratore in forza formalizzato con atto scritto, la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione (nei casi di part-time orizzontale, verticale o misto) e/o la possibilità di variare in aumento la durata della prestazione lavorativa (nei casi di part-time verticale o misto).

Le variazioni devono essere richieste al lavoratore con un preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.

È fatto salvo, in caso di oggettivi e comprovati gravi motivi familiari e/o personali, la facoltà del lavoratore di chiedere il ripristino della prestazione originariamente concordata previo preavviso di almeno 5 giorni lavorativi.

Le variazioni della collocazione temporale della prestazione lavorativa comportano, per il periodo in cui la variazione stessa viene effettuata, una maggiorazione retributiva dell'8%.

c) In considerazione delle particolari caratteristiche che contraddistinguono i settori disciplinati dal presente C.C.N.L., quali punte di più intensa attività, necessità di sostituzione di lavoratori assenti, esigenze produttive/organizzative, è consentita, con il consenso del lavoratore, la prestazione di lavoro supplementare fino al raggiungimento del 25% del normale orario di lavoro annuo.

Tale lavoro supplementare, verrà compensato, salvo condizioni di miglior favore, con la maggiorazione del 10%.

Nel caso di part-time verticale è consentito, limitatamente ai giorni in cui è prevista la prestazione di lavoro a tempo pieno, lo svolgimento di prestazioni lavorative ulteriori rispetto all'orario giornaliero originariamente pattuito, sulla base di quanto stabilito per i lavoratori a tempo pieno; tali prestazioni sono retribuite sulla base di quanto previsto dagli art. 29 e 29 bis del C.C.N.L.

d) La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa deve avvenire con il consenso delle parti, ad esclusione del caso di cui al precedente punto b) (oggettivi e comprovati gravi motivi familiari e/o personali); a questo proposito l'azienda esaminerà prioritariamente, nel passaggio da tempo pieno a part-time o viceversa, le richieste dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni per le stesse mansioni.

e) L'azienda, tra le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale dà precedenza a quelle fondate su gravi motivi familiari e/o personali.

Nell'ambito del Sistema di informazione del presente C.C.N.L. verranno forniti i dati sui contratti part time stipulati, sulle professionalità interessate, sull'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

f) i lavoratori affetti da gravi patologie che comportano una ridotta capacità lavorativa accertata dalla Commissione medica istituita presso il servizio sanitario pubblico competente, hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale verticale o orizzontale. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto a tempo pieno a richiesta del lavoratore.

Articolo 54

Contratto a tempo determinato

Le parti stipulanti, riconoscono che il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune dei rapporti di lavoro e affermano altresì che i contratti a tempo determinato rappresentano una caratteristica dell'impiego in alcuni settori, occupazioni ed attività, atta a soddisfare le esigenze sia delle aziende che dei lavoratori.

Ai sensi della legislazione vigente, è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato di durata non superiore a trentasei mesi, concluso fra un datore di lavoro e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione.

Tale tipologia di contratto a termine potrà essere adottata anche con soggetti che abbiano precedentemente avuto un rapporto di lavoro subordinato con la medesima impresa.

a) Affiancamento Nell'ipotesi di assunzione a termine per sostituzione, è consentito un periodo di affiancamento tra sostituto e lavoratore sostituito, sia prima che inizi l'assenza sia successivamente al rientro di quest'ultimo al fine di consentire il passaggio delle consegne. L'affiancamento potrà avere una durata massima complessiva di 3 mesi.

Qualora l'assenza delle lavoratrici/tori, ovvero di titolari, familiari collaboratori e soci, sia stata programmata per più congedi ai sensi del T.U. n. 151/2001, il contratto a tempo determinato, oltre all'affiancamento di cui al comma precedente, potrà essere prorogato fino alla scadenza del diritto di usufruire di permessi giornalieri/orari previsti per l'allattamento.

b) Limiti quantitativi Nelle imprese da 0 a 5 dipendenti, comprendendo tra questi sia i lavoratori a tempo indeterminato che gli apprendisti, è consentita l'assunzione di 2 lavoratori a termine.

Nelle imprese da 6 a 18 dipendenti comprendendo tra questi solo i lavoratori a tempo indeterminato è consentita l'assunzione di un lavoratore con rapporto a tempo determinato ogni 2 dipendenti in forza.

Nelle imprese da 19 dipendenti in poi comprendendo tra questi solo i lavoratori a tempo indeterminato, l'assunzione dei lavoratori con rapporto a tempo determinato è consentita nella misura del 25% del personale in forza.

Ai sensi del comma 7 lett. A) dell'art. 10 D.Lgs. 368/2001, sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi nei primi 15 mesi della fase di avvio di nuove attività d'impresa, ovvero dall'entrata in funzione di una nuova linea di produzione o di servizio, ovvero di una nuova unità produttiva aziendale.

Le parti concordano che il periodo di cui al comma precedente può essere elevato dalla contrattazione collettiva regionale.

c) Durata complessiva massima del rapporto Ai sensi dell'art. 5, comma 4-bis, primo periodo, del D.Lgs. 368 del 2001 il contratto a tempo determinato per lo svolgimento di mansioni equivalenti tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, non può superare i 36 mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro. Ai fini del computo del periodo massimo di trentasei mesi si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni equivalenti, svolti fra i medesimi soggetti, inerente alla somministrazione di lavoro a tempo determinato. Superato tale periodo, ai sensi del comma 2 dell'art. 5, del D.Lgs. 368 del 2001, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato una volta decorsi i termini previsti dal comma 2 dell'art. 5, del D.Lgs. 368 del 2001.

In deroga a quanto disposto dal comma precedente, in attuazione del rinvio legislativo previsto dall'art. 5, comma 4-bis, terzo periodo del d.lgs. n. 368/2001, come modificato dalla Legge n. 247/2007, un ulteriore successivo contratto a termine tra gli stessi soggetti può essere stipulato per una sola volta, per una durata massima di 8 mesi a condizione che la stipula avvenga presso la Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato.

d) Diritto di precedenza Il lavoratore che nell'esecuzione di uno o più contratti a termine presso la stessa azienda, abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal datore di lavoro entro i successivi dodici mesi con riferimento alle mansioni già espletate in esecuzione del rapporto a termine, a condizione che manifesti la propria volontà per iscritto al datore di lavoro entro sei mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Tale diritto si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

e) Intervalli temporali

Ai sensi del comma 3 dell'art. 5, D.Lgs. 368/2001, così come novellato dal D.L. 76 convertito in Legge 99/2013, il periodo di intervallo tra due contratti è fissato in 10 giorni per i contratti a termine di durata fino a 6 mesi e in 20 giorni per i contratti a termine di durata superiore ai 6 mesi.

Ai sensi dell'art. 5, c. 3, del D.Lgs. 368/2001, così come novellato dal D.L. 76 convertito in Legge 99/2013 le parti concordano di rinviare alla contrattazione collettiva regionale la individuazione delle ipotesi di assenza di intervalli temporali tra un contratto a termine e il successivo.

Dichiarazione delle parti Qualora intervengano modifiche legislative le parti si impegnano sin da ora ad incontrarsi tempestivamente per verificare gli opportuni adeguamenti delle disposizioni contrattuali.

Articolo 55

Disciplina dell'apprendistato professionalizzante

Premessa

Le Parti considerano il contratto di apprendistato lo strumento privilegiato per il rilancio dell'occupazione giovanile.

Il contratto di apprendistato, finalizzato alla formazione di figure professionali con competenze coerenti e utilizzabili nel contesto organizzativo, costituisce per le imprese artigiane e per le piccole e medie imprese dei settori Legno e Lapidei un istituto di qualità per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, nonché uno strumento indispensabile di trasmissione delle competenze e dei mestieri.

1) Definizione e norme generali Ai sensi del D.Lgs. 167/2011 l'apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato all'acquisizione di una qualifica professionale ai fini contrattuali.

La disciplina dell'apprendistato professionalizzante è regolata dalle vigenti norme legislative, dalle disposizioni del presente C.C.N.L. e da eventuali disposizioni stabilite da accordi e contratti regionali.

2) Età di assunzione Il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato con soggetti di età compresa tra i diciotto anni ed i ventinove anni.

Ai sensi dell'art. 4, c. 1, del D.Lgs. 167/2011 per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, il contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età.

3) Forma e contenuto del contratto Per instaurare un contratto di apprendistato professionalizzante è necessario un contratto in forma scritta tra azienda e lavoratore nel quale devono essere indicati: la qualifica che sarà acquisita al termine del periodo di formazione, la durata del periodo di apprendistato, la retribuzione, il periodo di prova, ed ogni altra indicazione contrattuale utile.

Al contratto potrà essere allegato il Piano Formativo Individuale (PFI) redatto per iscritto.

Il contratto di apprendistato può essere instaurato per i profili di tutti i lavoratori, con l'esclusione di quelli della categoria F del settore Legno e di quelli previsti nel livello 7 del settore Lapideo.

4) Periodo di prova

Può essere convenuto un periodo di prova, da indicare nella lettera di assunzione, per una durata non superiore a due mesi per il settore legno e per gli operai del settore lapideo; per gli impiegati del settore lapideo si fa riferimento a quanto previsto per i lavoratori inquadrati nei rispettivi livelli di destinazione dell'apprendistato.

Durante il periodo di prova ciascuna delle parti contraenti potrà recedere dal rapporto di lavoro senza l'obbligo del preavviso o della relativa indennità sostitutiva e saranno retribuite le ore o le giornate di lavoro effettivamente prestate.

In caso di malattia insorta durante il periodo di prova l'apprendista ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di 1 mese decorso il quale il rapporto di lavoro potrà essere risolto con le modalità del comma precedente.

5) Apprendistato presso altri datori di lavoro Il periodo di apprendistato professionalizzante iniziato presso altri datori di lavoro deve essere computato per intero nella nuova azienda, sempre che riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore ai 12 mesi. Analogamente sarà computato per intero il periodo di apprendistato eventualmente svolto per la qualifica e per il diploma professionale, sempreché riguardi le stesse mansioni e l'interruzione tra i due periodi non sia superiore a 12 mesi.

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

Le ore di formazione saranno riproporzionate in relazione al restante periodo di apprendistato da svolgere.

La retribuzione iniziale dell'apprendista che abbia già prestato altri periodi di tirocinio presso altre imprese è quella relativa al semestre nel quale il precedente periodo è stato interrotto.

6) Durata dell'apprendistato professionalizzante

La durata minima del contratto di apprendistato è fissata in 6 mesi.

La durata massima del contratto professionalizzante è fissata sulla base delle seguenti misure in relazione al settore e alla qualificazione da raggiungere:

Settore Legno, Arredamento, Mobili

- 1° gruppo (categorie As, A e B)

durata: 5 anni

- 2° gruppo (categorie Cs, C e D)

durata: 5 anni

- 3° gruppo (categoria E)

durata: 2 anni e 6 mesi

Per gli impiegati la durata del periodo di apprendistato è fissata in 3 anni.

Settore Escavazione e Lavorazione dei Materiali Lapidari

- 1° gruppo (livelli 1°, 2°, 3°)

durata: 5 anni

- 2° gruppo (livelli 4° e 5°)

durata: 5 anni;

- 3° gruppo (livello 6°)

Durate: 2 anni e 6 mesi

Per gli impiegati la durata del periodo di apprendistato è fissata in 3 anni.

Agli apprendisti in possesso di titolo di studio post-obbligo, o di attestato di qualifica professionale, attinenti le mansioni per le quali viene assunto con contratto di apprendistato, la durata è ridotta di sei mesi.

Per le piccole e medie imprese, le durate dell'apprendistato superiori ai 3 anni sono ridotte di 24 mesi, a tutti gli effetti contrattuali, ivi compresi quelli retributivi.

7) Computo dei periodi di sospensione nell'ambito del rapporto di apprendistato

Per i contratti di apprendistato professionalizzante stipulati a partire dalla data di sottoscrizione del presente accordo in tutti i casi di sospensione del rapporto di lavoro per il verificarsi di eventi per i quali il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto ai sensi della vigente normativa (malattia, infortunio, congedo di maternità, congedo parentale, richiamo alle armi) ovvero nei casi di sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali, la durata del rapporto di apprendistato è prorogata oltre la scadenza iniziale per un periodo pari a quello di sospensione, a condizione che questo abbia avuto una durata di almeno 60 giorni di calendario.

Ai fini del calcolo di tale periodo saranno presi in considerazione cumulativamente più periodi di sospensione, indipendentemente dalla causa, di durata superiore ai 15 giorni di calendario.

Prima della scadenza del rapporto contrattualmente stabilita, il datore di lavoro deve comunicare al lavoratore la nuova scadenza del contratto di apprendistato e le ragioni della proroga.

Resta inteso che la sospensione del rapporto di lavoro per crisi aziendali od occupazionali deve essere stabilita da un apposito accordo sindacale o, in alternativa, da specifica procedura concordata tra le associazioni artigiane e le organizzazioni sindacali.

I periodi di sospensione sono ritenuti utili ai fini della determinazione della progressione retributiva dell'apprendista.

8) Retribuzione

Il trattamento economico durante l'apprendistato è determinato dall'applicazione delle percentuali riportate di seguito sulla retribuzione tabellare relativa al livello salariale nel quale egli sarà inquadrato al termine del periodo di apprendistato, al lordo delle ritenute previdenziali.

La retribuzione dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello; la stessa regola si applica al lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione.

Settore Legno, Arredamento, Mobili – OPERAI

Gruppi	I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem	VII sem	VIII sem	IX sem	X sem
1°	70%	70%	73%	73%	80%	80%	85%	85%	90%	90%
2°	70%	70%	75%	75%	88%	88%	90%	90%	95%	95%
3°	70%	75%	80%	90%	95%					

Settore Legno, Arredamento, Mobili – IMPIEGATI

Gruppi	I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem
1°	70%	70%	73%	73%	80%	80%
2°	70%	70%	75%	75%	88%	88%
3°	70%	75%	80%	90%	95%	95%

Settore Escavazione e Lavorazione dei materiali Lapidari - OPERAI

Gruppi	I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem	VII sem	VIII sem	IX sem	X sem
1°	70%	70%	73%	73%	80%	80%	85%	85%	90%	90%
2°	70%	70%	75%	75%	88%	88%	90%	90%	95%	95%
3°	70%	75%	80%	90%	95%					

Settore Escavazione e Lavorazione dei materiali Lapidari - IMPIEGATI

Gruppi	I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem
1°	70%	70%	73%	73%	80%	80%
2°	70%	70%	75%	75%	88%	88%
3°	70%	75%	80%	90%	95%	95%

Qualora a seguito del conseguimento della qualifica o diploma professionale ai sensi del decreto legislativo 17 ottobre 2005, n. 226, le parti trasformino il contratto in "apprendistato professionalizzante o contratto di mestiere" la durata massima complessiva dei due periodi di apprendistato non può eccedere quella prevista dal presente articolo.

Resta inteso che qualora la durata dell'apprendistato per la qualifica o il diploma professionale sia pari alla durata del contratto di apprendistato professionalizzante, l'apprendista dovrà comunque svolgere un ulteriore periodo di apprendistato professionalizzante. In questo caso la durata massima è di 1 anno.

Il periodo di apprendistato per la qualifica o il diploma professionale è ritenuto utile ai fini della determinazione della progressione retributiva dell'apprendista.

9) Tutor o referente aziendale

Il tutor o referente aziendale per l'apprendistato ha il compito di affiancare l'apprendista durante il periodo di apprendistato, di trasmettere le competenze necessarie all'esercizio delle attività lavorative e di favorire l'integrazione tra le iniziative formative esterne all'azienda e la formazione sul luogo di lavoro. Il tutor o referente aziendale può essere il datore di lavoro o un lavoratore che, inserito nell'organizzazione dell'impresa, sia in possesso di adeguata professionalità.

10) Piano Formativo Individuale (PFI)

Il piano formativo individuale definisce il percorso formativo dell'apprendista in coerenza con la qualifica da raggiungere e con le conoscenze e competenze già possedute dallo stesso.

Esso inoltre indica i contenuti e le modalità di erogazione della formazione aziendale, nonché il nome del tutor o referente aziendale.

Le parti allegano al presente contratto uno "schema tipo" di piano formativo individuale (All.9). Il piano formativo individuale può essere redatto anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva regionale o dagli enti bilaterali.

Esso potrà essere modificato a seguito di concordi valutazioni dell'apprendista e dell'impresa anche su istanza del tutor referente aziendale.

Sono fatte salve le disposizioni eventualmente previste negli accordi interconfederali regionali in materia di richiesta di parere di conformità all'Ente Bilaterale territoriale sul piano formativo individuale predisposto dall'impresa avente sede nel territorio interessato ovvero soluzioni equivalenti al predetto parere pattuite allo stesso livello.

11) Formazione dell'apprendista

Il datore di lavoro deve impartire all'apprendista la formazione di tipo professionalizzante e di mestiere necessaria perché possa conseguire la qualifica professionale ai fini contrattuali, tenuto conto dei profili formativi stabiliti dal presente contratto collettivo (allegati) o e, in assenza di questi, delle declaratorie o dei profili professionali stabiliti nei sistemi di classificazione e inquadramento dei C.C.N.L. ovvero dei profili formativi previsti dalle corrispondenti classificazioni dell'ISFOL i quali dovranno, in ogni caso, essere adattati alle specificità dell'impresa. In assenza di specifici profili formativi, che le parti si impegnano a definire entro 90 giorni dalla stipula del presente accordo di rinnovo, potranno essere presi a riferimento quelli relativi alla professionalità più affine.

Detta formazione potrà essere erogata utilizzando modalità quali: affiancamento on the job, aula, e-learning, seminari, esercitazioni di gruppo, testimonianze, action learning, visite aziendali.

L'impresa potrà avvalersi anche di una struttura formativa esterna, accreditata dalla Regione, per l'assistenza e/o l'erogazione e/o l'attestazione della formazione di tipo professionalizzante e di mestiere.

Per garantire un'adeguata formazione tecnico-professionale all'apprendista, le parti concordano che l'impresa dovrà erogare, durante il periodo di apprendistato, 80 ore medie annue di formazione, ivi compresa la formazione in sicurezza prevista dall'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011.

La formazione di tipo professionalizzante e di mestiere, svolta sotto la responsabilità dell'impresa, può essere integrata, laddove prevista, dall'offerta formativa pubblica, interna o esterna all'azienda.

L'apprendista è tenuto a frequentare regolarmente e con diligenza le iniziative formative interne e/o esterne all'azienda.

Chiarimento a verbale

Le parti si danno reciprocamente atto che le ore relative alla formazione in sicurezza di cui all'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 fanno parte del monte ore di formazione medio annuo (80 ore) e che, pertanto, non sono da considerarsi aggiuntive rispetto a questo.

Pertanto, il datore di lavoro che assuma un apprendista che abbia già ricevuto tale formazione durante un precedente periodo di apprendistato svolto presso un altro datore di lavoro è tenuto ad erogare la formazione in sicurezza solo a condizione che la nuova attività lavorativa si collochi in una diversa classe di rischio ed il monte ore andrà ridotto.

12) Registrazione della formazione e della qualifica

La formazione effettuata dall'apprendista e la qualifica professionale a fini contrattuali eventualmente acquisita saranno registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

In assenza del Libretto formativo del cittadino la registrazione della formazione potrà essere effettuata attraverso apposita dichiarazione dal datore di lavoro anche sulla base del modello posto in allegato (10)

13) Trattamento malattia ed infortunio

Settore Legno, Arredamento e Mobili

Agli apprendisti si applicano i seguenti trattamenti:

a) 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.

Effetti sugli altri istituti

La malattia, l'infortunio non sul lavoro, l'infortunio sul lavoro e la malattia professionale intervenuti durante il periodo di prova sospendono la prova per un periodo pari alla durata dell'evento morboso o dell'infortunio nell'ambito massimo del periodo di conservazione del posto di cui sopra.

Al termine del periodo di astensione per gli eventi sopra indicati riprenderà la decorrenza del periodo di prova o del preavviso per la parte residua.

b) Trattamento economico

Agli apprendisti trova applicazione il trattamento economico di malattia previsto per i lavoratori non apprendisti inquadrati nelle categorie di riferimento, fino al 180° giorno di evento morboso.

Settore Escavazione e Lavorazione dei materiali Lapidari

In caso di malattia e/o infortunio non sul lavoro l'apprendista non in prova avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di 9 mesi consecutivi, oppure, nel caso di più malattie o di ricadute della stessa malattia, per un periodo di 9 mesi nell'arco di 18 mesi consecutivi.

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

Agli apprendisti trova applicazione il trattamento economico di malattia previsto per i lavoratori non apprendisti inquadrati nelle categorie di riferimento, fino al 180° giorno di evento morboso.

14) Ferie

All'apprendista viene riconosciuto un periodo di ferie pari a quello previsto rispettivamente per gli operai e per gli impiegati dal presente C.C.N.L..

15) Gratifica natalizia

L'impresa è tenuta a corrispondere per ciascun anno all'apprendista considerato in servizio, in occasione della ricorrenza natalizia una gratifica secondo quanto stabilito dagli articoli 47 e 47 bis.

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.

16) Disciplina del recesso

Durante il periodo di apprendistato nessuna delle parti può recedere dal rapporto in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

Al termine del periodo di apprendistato ciascuna delle parti può recedere dal contratto ai sensi di quanto disposto dall'articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal termine del suddetto periodo.

Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato; in caso di malattia insorta durante il periodo di preavviso, il rapporto prosegue fino al termine del preavviso stesso.

Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di apprendistato, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

17) Apprendistato a tempo parziale

Il rapporto di apprendistato di cui alla presente regolamentazione può essere sottoscritto anche a tempo parziale. Le ore di formazione di tipo professionalizzante e di mestiere non dovranno essere riproporzionate sulla base dell'orario di lavoro ridotto.

Per quanto riguarda l'utilizzo di strumenti di flessibilità nell'ambito del rapporto di lavoro part-time si fa riferimento a quanto previsto dal presente C.C.N.L. e dal D.Lgs. 61/2000 e s.m.i.

18) Apprendistato in cicli stagionali

Le Parti ritengono che il contratto di apprendistato possa essere, in via eccezionale, stipulato anche in cicli stagionali, pertanto ne demandano la regolamentazione a livello regionale.

A tale livello saranno individuati i settori e/o i territori per i quali sarà possibile ricorrere all'istituto.

Resta inteso che ai sensi di quanto previsto dall'art. 4 comma 5 del D.Lgs. 14 settembre 2011 n. 167 tale contratto può essere sottoscritto in più stagioni, l'ultimo dei quali dovrà comunque avere inizio entro 5 anni dalla data di prima assunzione attraverso rapporti a tempo determinato di durata non inferiore a 14 settimane, e non superiore a 6 mesi, di attività lavorativa per ogni 12 mesi.

Il lavoratore che abbia già svolto periodi di apprendistato in cicli stagionali avrà diritto di precedenza nell'assunzione presso la stessa azienda nella stagione successiva.

19) Decorrenza

La regolamentazione qui definita si applica ai rapporti di apprendistato professionalizzante o di mestiere sottoscritti a partire dalla data di stipula del presente accordo.

Ai contratti di apprendistato stipulati prima della data di sottoscrizione del presente accordo continuano ad applicarsi la previgente normativa fino alla naturale scadenza.

20) Disposizioni per le province autonome di Trento e Bolzano

In considerazione della particolare legislazione vigente nelle province autonome di Trento e Bolzano, le parti si danno atto che in queste province la definizione degli aspetti contrattuali del rapporto di apprendistato è normata a livello territoriale.

Resta inteso che in via transitoria si applicano le norme previste dal presente accordo.

Dichiarazione delle parti

Qualora intervengano modifiche legislative le parti si impegnano sin da ora ad incontrarsi tempestivamente per verificare gli opportuni adeguamenti delle disposizioni contrattuali.

Articolo 56

Regolamento del lavoro a domicilio per il Settore Legno, Arredamento, Mobili

1. Definizione del lavoro a domicilio

Per la definizione di lavoro a domicilio si fa riferimento a quanto in proposito disposto dalla legge 18 dicembre 1973, n. 877, ed integrazioni successive.

2. Libretto personale di controllo

Il lavoratore a domicilio oltre al libretto di cui alla legge 10 gennaio 1935, 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 la 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 ad 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 dianzi 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, ed in questa sede si procederà anche ad 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 ed infrasettimanali, una maggiorazione del 22% (ventidue per cento) 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 della indennità di anzianità nella misura del 4% (quattro per cento) dell'ammontare complessivo della retribuzione globale complessiva. Inoltre con le stesse modalità sarà retribuita al lavoratore a domicilio una indennità a titolo di rimborso spese per uso macchine, locali ed energia pari ad un minimo del 2% (due per cento) dell'ammontare della retribuzione globale retribuita.

"Dal 1° gennaio 1989, in applicazione della legge 29 maggio 1982, n. 297, l'indennità sostitutiva del t.f.r. viene determinata 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 corrispondenti maggiorazioni previste per i lavoratori 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 con 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 facoltà 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 dicembre 1973, n. 877, ed integrazioni successive.

Articolo 57

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 al primo e secondo comma.

Articolo 58

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 cinque dipendenti, compresi gli apprendisti. A tale scopo deve essere messo a disposizione un ammontare di ore retribuite conteggiate aziendali nel triennio e corrispondenti a 10 (dieci) ore annue per ogni dipendente.

Il lavoratore potrà richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 (centocinquanta) 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, due lavoratori nelle aziende da 11 a 25 dipendenti, tra lavoratori nelle aziende con più di 25 dipendenti.

In ogni caso il lavoratore dovrà presentare domanda scritta all'impresa almeno un 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 lavorative.

Nel caso in cui il numero dei richiedenti sia superiore al limite sopraindicato, 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.

Articolo 59

Tirocinio

I lavoratori assunti ai sensi dell'art. 22 della legge 56/87 saranno inquadrati nella categoria D nel Settore Legno e nel Livello V° nel Settore Lapidari. Gli stessi percepiranno per un periodo di 6 mesi una retribuzione tabellare mensile ridotta del 10%.

Articolo 60

Congedi per formazione

Il dipendente con almeno cinque anni di anzianità nel medesimo settore ed almeno 2 anni di servizio presso la stessa azienda può chiedere un congedo per formazione, continuativo o frazionato, per un periodo non superiore a undici mesi per l'intera vita lavorativa.

Il congedo deve essere finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro.

La richiesta di congedo potrà essere differita o negata.

Implicano il diniego della richiesta i casi di:

- oggettiva e comprovata impossibilità di sostituzione del lavoratore richiedente;
- mancata presentazione da parte del richiedente della documentazione comprovante l'obbligo di frequenza ai corsi.

In caso di comprovate esigenze organizzative, che saranno comunicate in forma scritta al lavoratore, la richiesta potrà essere differita per un massimo di sei mesi.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per l'esercizio del congedo non dovranno essere superiori a:

- 1 lavoratore nelle imprese che hanno fino a 3 dipendenti, comprendendo tra questi i lavoratori a tempo indeterminato. Non rientrano nei criteri di computo i lavoratori apprendisti ed i lavoratori assunti con contratto di inserimento;
- per le imprese con più di 3 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentito il congedo di un lavoratore ogni 3 o frazioni.

La richiesta del congedo per formazione dovrà essere presentata all'azienda con un preavviso di almeno trenta giorni.

Durante il congedo il dipendente ha diritto alla sola conservazione del posto.

Tale periodo non è computabile nell'anzianità di servizio e non è cumulabile con le ferie, con la malattia e con altri congedi.

Nel caso di grave e documentata infermità, individuata ai sensi del decreto ministeriale 21 luglio 2000, n. 278 e comunicata per iscritto al datore di lavoro, il congedo è interrotto.

Articolo 61

Formazione continua ai sensi dell'art. 6 legge n.53/2000

Ai sensi dell'art. 6 della legge 8 marzo 2000, n. 53 i lavoratori hanno diritto di proseguire il percorso di formazione per tutto l'arco della vita, per accrescere conoscenze e competenze professionali. Lo Stato, le regioni e gli enti locali assicurano un'offerta formativa articolata sul territorio e, ove necessario, integrata, accreditata secondo le disposizioni dell'articolo 17 della legge 24 giugno 1997, n. 196 e successive modificazioni e integrazioni, e del relativo regolamento di attuazione.

L'offerta formativa deve consentire percorsi personalizzati, certificati e riconosciuti come crediti formativi in ambito nazionale ed europeo. La formazione può corrispondere ad autonoma scelta del lavoratore ovvero essere predisposta dall'azienda, attraverso i piani formativi aziendali, territoriali, settoriali concordati tra le parti sociali in coerenza con quanto previsto dal citato articolo 17 della legge n. 196 e successive modificazioni e integrazioni. Per gli interventi di formazione continua richiesti dall'azienda non sarà posto alcun onere economico a carico del lavoratore.

Le condizioni e le modalità di funzionamento di cui al comma precedente saranno definite nell'ambito della contrattazione collettiva regionale, come definita dall'accordo interconfederale del febbraio 2006.

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.

Impegno delle parti

In considerazione della mancata integrazione tra i percorsi formativi attualmente offerti e le esigenze di qualificazione professionale emerse in relazione alla formazione destinata agli apprendisti ed alle nuove richieste di mercato, le parti si impegnano, nelle aree ove si è in presenza di un elevato numero di addetti del settore, ad attivarsi congiuntamente nei confronti delle Istituzioni preposte, al fine di garantire un'adeguata e qualificata offerta formativa sul territorio.

Allo stesso modo, le parti ritengono di particolare rilievo l'individuazione e la conseguente realizzazione di Istituti tecnici professionali e superiori che possano rispondere adeguatamente alle esigenze del mercato del lavoro locale delle imprese del settore.

Le parti si impegnano, infine, a sollecitare le Istituzioni competenti ad individuare idonei finanziamenti per i fini di cui sopra.

Articolo 62

Lavoratori tossicodipendenti

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

Il dipendente che intende avvalersi di detto periodo di aspettativa è tenuto a presentare all'azienda la documentazione di accertamento dello stato di tossicodipendenza rilasciata dal servizio pubblico per le tossicodipendenze ed il relativo programma di riabilitazione così come previsto dalla normativa vigente.

I lavoratori, familiari di un tossicodipendente, per il quale il servizio pubblico per le tossicodipendenze attesti la necessità di concorrere al programma di riabilitazione, possono richiedere di essere posti in aspettativa.

Per usufruire dell'aspettativa, il lavoratore deve presentare al datore di lavoro le attestazioni dello stato di tossicodipendenza del familiare e della necessità di concorrere al programma di cura e riabilitazione. Entrambe le attestazioni saranno rilasciate dal servizio pubblico di assistenza ai tossicodipendenti.

La durata massima dell'aspettativa per i lavoratori familiari di tossicodipendenti è di tre mesi, e può essere concessa una sola volta, per ogni familiare coinvolto. L'aspettativa può essere usufruita anche in modo frazionato.

L'aspettativa di cui al presente articolo non comporta alcun costo diretto, indiretto e differito per l'impresa e non sarà ritenuto utile ai fini di alcun trattamento contrattuale e di legge.

Articolo 63

Lavoratori disabili e diversamente abili

Le parti stipulanti il presente contratto, al fine di promuovere l'integrazione e l'inserimento lavorativo delle persone disabili e diversamente abili in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini e capacità lavorative, convengono di favorire la collocazione nelle strutture aziendali rientranti nella sfera di applicazione della legge 12 marzo 1999, n. 68, avvalendosi degli strumenti agevolativi previsti anche nell'ambito delle convenzioni per l'inserimento, compatibilmente con le possibilità tecnico-organizzative delle aziende.

In occasione di avviamenti di lavoratori disabili e diversamente abili effettuati ai sensi delle vigenti disposizioni di legge in materia, Direzione aziendale e, qualora presenti, R.S.U., verificheranno le opportunità per agevolare l'integrazione dei soggetti e utilizzarne al meglio le attitudini lavorative.

Nel caso in cui l'azienda non riscontri concrete possibilità di idonea occupazione nella struttura organizzativa aziendale, verranno operati gli opportuni interventi presso le strutture pubbliche preposte affinché sia realizzato l'avviamento in altra unità produttiva.

A livello territoriale, si studieranno le opportune iniziative perché le strutture che operano nella formazione professionale organizzino corsi/percorsi specifici di formazione professionale intesi a recuperare al mercato del lavoro soggetti disabili allo scopo di favorirne l'utile collocazione in posti di lavoro confacenti alle loro attitudini ed acquisite capacità lavorative, compatibilmente con le esigenze e le possibilità tecnico-organizzative delle unità produttive.

Per quanto riguarda i permessi per genitori, parenti e affidatari di disabili e i permessi fruiti direttamente dai lavoratori disabili, si fa riferimento a quanto previsto in materia dalla legge n. 104/1992.

Articolo 64

Permessi brevi

Durante l'orario di lavoro il lavoratore non potrà lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dall'azienda senza esserne autorizzato.

Tuttavia, brevi permessi, da richiedersi normalmente nella prima ora di lavoro, saranno concessi per giustificati motivi.

Articolo 65

Permessi retribuiti straordinari per il Settore Legno, Arredamento e Mobili

Con riferimento e in attuazione dell'articolo 4 della legge n. 53/2000 al lavoratore che sia colpito da documentata grave infermità o lutto per la perdita di un familiare entro il secondo grado (genitore, figlio/figlia, coniuge, fratello/sorella, nipoti e nonni, convivente more uxorio) verrà concesso un permesso straordinario retribuito di tre giorni lavorativi secondo le modalità e gli obblighi fissati al comma 1 dell'articolo 4 della suddetta legge e all'articolo 1 del D.P.C.M. 21 luglio 2000, n. 278.

Articolo 66

Permessi per decesso o grave infermità del coniuge o di parente entro il 2° grado per il Settore Escavazione e Lavorazione dei materiali Lapidei

Sulla base di quanto previsto dall'art. 4 della legge 8 marzo 2000 n. 53, al lavoratore sarà concesso un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il secondo grado o del convivente, purché la stabile convivenza con il lavoratore o la lavoratrice risulti da certificazione anagrafica. In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il lavoratore o la lavoratrice possono concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa.

Articolo 67

Aspettative per documentate gravi necessità personali e/o familiari per il Settore Escavazione e Lavorazione dei materiali Lapidei

Periodi di aspettativa, oltre a quelli previsti dalle norme vigenti, possono essere concessi su richiesta scritta del dipendente, purché sussistano documentate e gravi necessità personali e/o familiari, senza che ciò comporti nessun onere a carico dell'impresa né gravi compromissioni dell'attività produttiva.

Il lavoratore, al termine del periodo di aspettativa di cui al comma precedente, potrà partecipare a corsi di riqualificazione o di aggiornamento professionale al di fuori dell'orario di lavoro. L'azienda, compatibilmente con le esigenze tecnico-organizzative, inserirà il lavoratore in turni di lavoro che ne agevolino la frequenza ai corsi.

Articolo 68

Aspettative per lavoratori tossicodipendenti per il Settore Escavazione e Lavorazione dei materiali Lapidei

Per quanto riguarda le aspettative per i lavoratori tossicodipendenti e per i loro familiari, si fa riferimento a quanto previsto dall'art 63.

Articolo 69

Obbligo di forma scritta per le richieste di aspettativa e congedo parentale per il Settore Escavazione e Lavorazione dei materiali Lapidei

Tutti i periodi di aspettativa, nonché i periodi di congedo e aspettativa dei genitori nei primi otto anni di vita del bambino, previsti dal decreto legislativo 26 marzo 2001 n. 151, dovranno essere comunicati per iscritto all'azienda, salvo i casi di oggettiva impossibilità, con un preavviso non inferiore a 15 giorni di calendario.

Per sostituire i lavoratori assenti per aspettativa possono essere assunti altrettanti lavoratori a tempo determinato come previsto dall'art. 54.

Articolo 69 bis

Norma di non onerosità per l'azienda per il Settore Escavazione e Lavorazione dei materiali Lapidei

I periodi di aspettativa di cui agli articoli 67 e 68 non sono retribuiti e non devono comportare alcun onere per l'azienda, incluso il trattamento di fine rapporto.

Articolo 70

Lavoratori donatori di midollo osseo per il Settore Escavazione e Lavorazione dei materiali Lapidari

Al lavoratore donatore di midollo osseo saranno riconosciuti i diritti previsti dall'art. 5 della legge 6 marzo 2001 n. 52.

Articolo 71

Conciliazione dei tempi di vita e di lavoro

Entro 6 mesi dalla stipula del presente C.C.N.L. le parti si incontreranno, anche in sede di contrattazione collettiva di secondo livello, per valutare possibili soluzioni al fine di promuovere ed incentivare forme di articolazione della prestazione lavorativa volte a conciliare tempo di vita e di lavoro, ai sensi di quanto previsto dall'art. 9 della legge n. 53/2000.

Articolo 72

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 tre giorni consecutivi e per tre volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi. L'assenza, ancorché giustificata e autorizzata, non dà luogo a decorrenza di retribuzione.

Articolo 73

Permessi di entrata e di uscita per il Settore Legno, Arredamento e Mobili

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 prima ora di lavoro salvo casi eccezionali.

Articolo 74

Richiamo alle armi

In caso di chiamata alle armi il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo ed il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto.

Al lavoratore, ripresentatosi nei termini di 30 giorni, 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.

Articolo 75

Lavoratori immigrati

Le parti, in considerazione della crescente presenza dei lavoratori stranieri, convengono sull'opportunità di favorire un proficuo clima aziendale orientato al rispetto delle specificità culturali e alla reciproca correttezza.

Pertanto, al fine di favorire il periodico rientro dei lavoratori immigrati nei Paesi di origine, il datore di lavoro, a seguito di formale richiesta e compatibilmente con le esigenze tecniche ed organizzative nonché i picchi di attività dell'impresa, potrà riconoscere l'utilizzo cumulativo di ferie e ROL maturati.

Per i lavoratori immigrati che debbano assolvere gli obblighi di leva militare nei rispettivi Paesi di origine, da comprovare con idonea documentazione, è previsto il diritto alla conservazione del posto di lavoro. Al termine del servizio di leva il lavoratore dovrà consegnare al datore di lavoro il certificato di congedo rilasciato dal Paese di origine, pena la risoluzione del rapporto di lavoro.

Le parti convengono di incontrarsi all'inizio di ogni anno a livello regionale per:

- esaminare l'andamento occupazionale dei lavoratori immigrati sulla base dei dati qualitativi forniti dalle aziende;
- seguire lo sviluppo della legislazione nazionale e comunitaria in materia e le iniziative tendenti a realizzare la completa integrazione dei lavoratori immigrati.

Articolo 76

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 per il 50%.

Articolo 77

Previdenza complementare

Il sistema di previdenza complementare dell'Artigianato è regolato dall'accordo istitutivo, dallo Statuto, dal regolamento di Artifond e dall'accordo di trasferimento della Forma Pensionistica Complementare per i lavoratori dell'artigianato da Artifond a Fon.Te. e confluenza degli attuali iscritti ad Artifond verso Fon.Te, sottoscritto dalle parti il 27 gennaio 2011 (allegato 2).

La contribuzione al Fondo con riferimento alla retribuzione tabellare è così determinata:

- TFR nelle misure previste dalla contrattazione collettiva e dalle norme di legge;
- 1% a carico del lavoratore;
- 1% a carico dell'impresa.

Articolo 78

Cessione, trasformazione, trapasso di azienda

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

Norme speciali per il Settore Legno, Arredamento e Mobili

Articolo 79

Consegna e conversazione degli utensili personali

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

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

Il lavoratore è responsabile degli utensili che riceve con regolare consegna e risponderà delle perdite eventuali e dei danni arrecati agli utensili stessi che non derivino da uso o logorio e che siano a lui imputabili. 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 od 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 corrispondergli una 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 importino 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 ed indennità dovute al lavoratore a qualsiasi titolo.

Articolo 80

Lavori nocivi e pericolosi

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

Sono considerati nocivi i lavori di verniciatura alla nitrocellulosa col sistema a spruzzo, di verniciatura o lucidatura con 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 intossicazioni o lesioni pregiudizievoli.

Ai lavoratori comandati a svolgere tali lavori e limitatamente alle ore di effettiva prestazione nei lavori medesimi, verrà corrisposta una indennità speciale del 10% sulla retribuzione 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 gradi e nei tre mesi estivi a temperature superiori ai 50 gradi, sarà corrisposta l'indennità speciale di cui al comma precedente.

Articolo 81

Indennità di preavviso e t.f.r. in caso di morte

In caso di morte le indennità di preavviso e di t.f.r. saranno corrisposte in base alle disposizioni dell'art. 2122 del codice civile.

Articolo 82

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.

Articolo 83

Indennità maneggio denaro – Cauzione per gli impiegati

L'impiegato la cui mansione prevalente consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto ad 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.

Articolo 84

Doveri dell'impiegato

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

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

Articolo 85

Provvedimenti disciplinari per gli ex impiegati

Ferma restando l'applicabilità della procedura di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nei casi dalla medesima previsti, le mancanze dell'impiegato potranno essere sanzionate a seconda della loro gravità, con:

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

Nel provvedimento di cui alla lettera e) incorre l'impiegato che provochi all'azienda grave nocumento 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 lettera f).

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

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

Articolo 86

Preavviso di licenziamento e di dimissioni per gli ex impiegati (2014)

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

Anni di servizio	Cat. A – B	Cat. C – CS – D – E
Fino a 5 anni	1 mese e mezzo	1 mese
Oltre 5 e fino 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 una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso.

È in facoltà della parte che riceve la disdetta ai sensi del 1° comma di troncare 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.

Articolo 87

Trattamento di fine rapporto per gli e impiegati

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, è dovuto all'impiegato un trattamento di fine rapporto da calcolarsi ai sensi della legge 29 maggio 1982, 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 di anzianità al 31 maggio 1982 sarà calcolata sulla retribuzione di fatto con l'esclusione della contingenza maturata dal 1° febbraio 1977.

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

Articolo 88

Ammonizioni, multe e sospensioni per gli ex operai

L'azienda potrà infliggere la multa o la sospensione di cui alle lettere 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.

Articolo 89

Provvedimenti disciplinari per gli ex operai

Ferma restando l'applicazione della procedura di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nei casi dalla 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 tre quote orarie della retribuzione base;
- d) con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- e) con il licenziamento.

Articolo 90

Licenziamento per mancanze per gli ex operai

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 ed alla diligenza del lavoro e che provochi all'azienda grave nocimento morale o materiale o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro. In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

- a) insubordinazione ai superiori;
- b) danneggiamento colposo al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;
- c) esecuzione senza permesso di lavori entro 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 alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicano gli stessi pregiudizi;
- f) assenze ingiustificate prolungate oltre tre giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente ai festivi o seguente le ferie;
- g) condanna ad 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 88 del presente contratto per i lavoratori quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui all'art 89.

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;

l) danneggiamento volontario al materiale dell'impresa o al materiale di lavorazione;

m) 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.

Articolo 91

Preavviso di licenziamento e di dimissioni per gli ex operai

Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'articolo 90 (licenziamento per mancanze) e le dimissioni del lavoratore non in prova potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di sei giorni.

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

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

Articolo 92

Trattamento di fine rapporto per gli ex 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 maggio 1982, 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 di anzianità maturata a tutto il 31 maggio 1982 contabilizzata ai sensi della legge n. 297 del 29 maggio 1982, si terrà conto degli scaglioni sottoindicati:

a) per anzianità di servizio maturata al 31 dicembre 1969 verranno corrisposti sette trentesimi (pari ad ore 40,60) della retribuzione globale di fatto per ogni anno;

b) per anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1970 al 31 dicembre 1973 verranno corrisposti 8/30 (pari ad ore 46,40) della retribuzione globale di fatto per ogni anno;

c) per anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1974 al 31 dicembre 1976 verranno corrisposti:

- 11/30 (pari ad ore 63,80) della retribuzione globale di fatto per ciascuno dei primi 5 (cinque anni);

- 13/30 (pari ad ore 75,40) della retribuzione globale di fatto per ciascuno dei successivi anni oltre il 5° e fino al 12°;

- 16/30 (pari ad ore 92,80) della retribuzione globale di fatto per ciascuno dei successivi anni oltre il 12° e fino al 18°;

- 21/30 (pari ad ore 121,80) della retribuzione globale di fatto per ciascuno dei successivi anni oltre il 18° anno compiuto;

d) per anzianità di servizio maturata dal 1° gennaio 1977 verranno corrisposti:

- 14/30 (pari ad ore 81,20) della retribuzione globale di fatto per ciascuno dei primi dieci anni;

- 18/30 (pari ad ore 104,40) della retribuzione globale di fatto per ciascuno dei successivi anni oltre il 10° e fino al 18° anno;

- 23/30 (pari ad ore 133,40) della retribuzione globale di fatto per ciascuno dei successivi anni oltre il 18° anno compiuto;

e) a fare data dal 1° settembre 1980 viene introdotto un nuovo scaglione così definito:

- fino a 10 anni di anzianità 16/30;
- dall'11° al 15° anno di anzianità 19/30;
- oltre il 15° anno di anzianità 27/30.

1) Per l'anzianità di servizio maturata a decorrere dal 1° gennaio 1985 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 di anzianità;
- 28/30 della retribuzione globale di fatto oltre il 15° anno di anzianità;

2) per l'anzianità di servizio maturata a decorrere dal 1° gennaio 1986 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 di anzianità;
- 29/30 della retribuzione globale di fatto oltre il 15° anno di anzianità;

3) per l'anzianità di servizio maturata a decorrere dal 1° gennaio 1988 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 di anzianità;
- 30/30 della retribuzione globale di fatto oltre il 15° anno di anzianità;

4) per l'anzianità di servizio maturata a decorrere dal 1° gennaio 1990 nella misura di:

- 30/30 della retribuzione globale di fatto.

L'indennità di anzianità al 31 maggio 1982 sarà calcolata sulla retribuzione di fatto con l'esclusione della contingenza maturata dal 1° febbraio 1977.

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

Restano salve le condizioni di miglior favore.

Norme speciali per il Settore Escavazione e Lavorazione dei Materiali Lapidei

Articolo 93

Indumenti di lavoro

A tutti i lavoratori, salvo quelli che usufruiscono di calzature concesse individualmente e annualmente dall'azienda a qualsiasi titolo, sarà annualmente somministrato gratuitamente un paio di scarpe da lavoro.

I lavoratori sono tenuti a presentarsi al lavoro provvisti delle calzature.

Inoltre a tutti i lavoratori, salvo quelli che già usufruiscono di analoga concessione aziendale, verrà concessa in dotazione individuale, annualmente, dalle rispettive aziende, una tuta da lavoro.

Il presente articolo non trova applicazione nei confronti del personale che svolge normalmente lavoro di ufficio.

Articolo 94

Lavori speciali e disagiati

Lavori speciali

Per i lavori che presentano condizioni di particolare difficoltà quali i lavori su scale aeree, con funi in tecchia o parete, su posti a sbalzo, su bilance o zattere potranno essere corrisposti compensi la cui misura verrà determinata con accordi a livello regionale.

Lavori disagiati

Ai lavoratori richiesti di prestazioni di lavoro disagiato quali i lavori sotto la pioggia o la neve, in presenza di condizioni di disagio per stillicidio continuo o con i piedi nell'acqua anche per spurgo di canali e di pozzi di scolo delle acque delle lavorazioni, potrà essere corrisposto per tutto il tempo della prestazione nelle condizioni predette un compenso la cui misura verrà determinata con accordi a livello regionale.

Per quanto concerne altre particolari situazioni di disagio, dipendenti dall'ambiente di lavoro, le parti, ferme restando le disposizioni di legge per la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, confermano l'obiettivo di operare per un miglioramento delle condizioni generali ambientali, con la gradualità che potrà essere imposta dalla natura tecnica degli interventi che potranno rendersi necessari.

Articolo 95

Lavori usuranti

In occasione della entrata in vigore della emananda normativa sui lavori usuranti, le parti costituiranno una Commissione paritetica al fine di approfondire i contenuti delle attribuzioni eventualmente assegnate alle parti medesime dalla nuova legislazione, nonché al fine di fornire ogni utile chiarimento e proposta per l'attuazione delle attribuzioni stesse.

Articolo 96

Ammonizioni, multe e sospensioni

L'azienda potrà infliggere la multa o la sospensione di cui alle lettere c) e d) dell'articolo 97 il 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.

Articolo 97

Provvedimenti disciplinari

Ferma restando l'applicazione della procedura di cui all'art. 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nei casi dalla medesima previsti, 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 tre quote orarie della retribuzione base;
- d) con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di tre giorni;
- e) con il licenziamento.

Articolo 98

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 ed 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 alla incolumità delle persone o alla sicurezza degli impianti o comunque compimento di azioni che implicino gli stessi pregiudizi;
- f) assenze ingiustificate prolungate oltre tre giorni consecutivi o assenze ripetute per tre volte in un anno nel giorno seguente ai festivi o seguente le ferie;
- g) condanna ad 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. 96 (Mulle e sospensioni) della presente regolamentazione per i lavoratori quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso articolo;
- i) il furto nel luogo di lavoro, trafugamento di schizzi o di disegni di macchine o di utensili o di altri oggetti o documenti dell'impresa;
- l) danneggiamento volontario al materiale dell'impresa o al materiale di lavorazione;
- m) 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.

Articolo 99

Preavviso di licenziamento e di dimissioni

Il licenziamento del lavoratore non in prova e non ai sensi dell'art. 97 (Provvedimenti disciplinari), nel rispetto delle vigenti norme di legge, o le sue dimissioni dovranno aver luogo con un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue:

Livello	Operai	Impiegati
1°	-	2 mesi
2°	-	2 mesi
3°	10 giorni lavorativi	2 mesi
4°	10 giorni lavorativi	2 mesi
5°	10 giorni lavorativi	1 mese
6°	5 giorni lavorativi	1 mese
7°	5 giorni lavorativi	-

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

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

Per gli impiegati i termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.

Tanto il licenziamento che le dimissioni dovranno essere comunicati per iscritto.

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

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

Articolo 100

Trattamento di fine rapporto

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, è dovuto al lavoratore un trattamento di fine rapporto da calcolarsi ai sensi della L. 29 maggio 1982, n. 297.

Per l'anzianità precedentemente al 31 dicembre 1989 valgono, in ogni caso, le norme contrattuali applicate o comunque indicate nelle dichiarazioni obbligatorie (INPS - INAIL - Ispettorato del lavoro, ecc.) oppure nelle contrattazioni regionali e territoriali, fra le parti, a quella data in vigore.

Articolo 101

Indennità maneggio denaro – Cauzione per gli impiegati

L'impiegato la cui mansione prevalente consista nel maneggio di denaro per riscossioni e pagamenti con responsabilità per errore anche finanziario, ha diritto ad 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.