

A/1

Verbale di accordo

Il 31/05/2021 in collegamento in teleconferenza,

TRA

Unital Confapi, rappresentata dal Presidente Riccardo Montesi

E

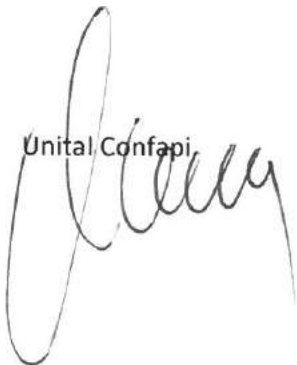
FenealUil, rappresentata da Fabrizio Pascucci e Chiara Maffè

Filca Cisl, rappresentata da Salvatore Federico

Fillea Cgil, rappresentata da Tatiana Fazi e Serena Morello

si è convenuto il presente verbale di accordo per il rinnovo del CCNL per i lavoratori della piccola e media industria del legno, del sughero, del mobile e dell'arredamento, e per le industrie boschive e forestali, scaduto il 31 maggio 2019.

CONFAPI

Unital Confapi


FenealUil

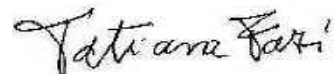





Filca Cisl



Fillea Cgil

Premessa

Omissis

Sfera di applicazione – legno, sughero, mobile e arredamento

Omissis

Carpenteria - fabbricazione elementi di carpenteria in legno e falegnameria per l'edilizia e **relativa posa in opera ad esclusione delle opere edili** - cantieri e carpenteria navale - fabbricazione di prodotti in legno destinati principalmente all'edilizia: di travi, travicelli, puntoni e pezzi analoghi, di scale e ringhiere, di liste e modanature in legno, asticelle, aste da cornici ecc., porte, finestre, imposte e loro telai, infissi in legno, avvolgibili, pvc, basculanti, zanzariere, tende e ogni altra schermatura solare e **relativa posa in opera** - placcati - pavimenti in legno e relativa posa in opera - fabbricazione di travi e strutture lamellari e **relativa posa in opera** - fabbricazioni di edifici prefabbricati o loro elementi in legno e **relativa posa in opera ad esclusione delle opere edili**;

Omissis

PARTE PRIMA

RAPPORTI E DIRITTI SINDACALI

Art. 1 - Comitati Paritetici per lo sviluppo e la gestione delle relazioni sindacali.

Omissis

2. Comitato Paritetico Nazionale – Informazioni a livello nazionale.

Il Comitato Paritetico Nazionale gestisce al suo interno l'osservatorio che propone ricerche ed elabora analisi.

Nel Comitato Paritetico Nazionale si costituisce la Commissione Bilaterale Paritetica sull'apprendistato.

La Commissione Bilaterale Paritetica sull'apprendistato può definire orientamenti ed indirizzi sull'individuazione di linee-guida per la formazione degli apprendisti.

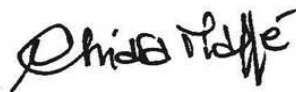
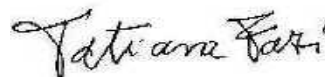
Nel Comitato Paritetico Nazionale si costituisce la Commissione Bilaterale Paritetica sulla formazione professionale e formazione continua.

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

Il Comitato Paritetico Nazionale, avvalendosi dell'Osservatorio, definisce orientamenti, indirizzi ed obiettivi concernenti le materie di seguito indicate:

stato e andamento economico;

- prospettive produttive del settore e dei comparti;
- prospettive di sviluppo e loro limiti;
- prospettive degli investimenti;
- analisi della struttura di impresa per comparti;
- analisi delle aree sistema;
- eventuali situazioni di crisi per zone e comparti;
- prospettive dell'occupazione; consuntivo in percentuale sulle variazioni dell'occupazione divise per sesso e per grandi classi di età;



- inquadramento categoriale secondo l'evoluzione delle professionalità;
- indicazioni su iniziative nel campo della forestazione e della ricerca;
- innovazione tecnologica degli impianti e dei processi di produzione;
- evoluzione delle professionalità presenti nel settore legno-arredamento;
- politica della materia prima;
- iniziative di formazione, volte ad ottenere da enti pubblici e privati interventi per il settore legno-arredamento al fine di rendere il più possibile coincidente la domanda di lavoro con le concrete esigenze del settore stesso;
- coordinamento ed indirizzo delle iniziative per la prevenzione degli infortuni e la tutela dell'ambiente.
- rilevazione delle caratteristiche e dell'andamento della contrattazione di secondo livello;
- la promozione di azioni volte ad una diffusione della cultura dello "sviluppo sostenibile" e della diffusione delle certificazioni ambientali.
- ***in materia di Welfare: le imprese e le organizzazioni sindacali, inserite in un contesto territoriale, utilizzando la contrattazione di 2° livello devono assumere, con la comunità, un rapporto di interazione diretta, nell'impatto delle attività industriali. Inoltre devono occuparsi delle problematiche territoriali attraverso modalità virtuose, grazie alla collaborazione e alla socializzazione. Vanno pertanto promosse forme di "Welfare di Prossimità" verso Associazioni di Volontariato Sociale che svolgano attività nel territorio, nonché azioni di Welfare Generativo.***
- ***promuoverà azioni dirette alla diffusione e sostegno relativamente a responsabilità sociale e sviluppo sostenibile quale valore aggiunto per le imprese, anche attraverso la partecipazione dei lavoratori, al fine di determinare possibili azioni condivise tra gli stakeholder, le Istituzioni e, ulteriormente, verso le problematiche del territorio.***
- ***L'OBL Il Comitato Paritetico sarà inoltre promotore di progetti di studio sulle diverse modalità di introduzione dello sviluppo sostenibile in ambito energetico, di riciclo, di gestione rifiuti e di riduzione e riutilizzo scarti. Promuoverà inoltre, valorizzando anche esperienze virtuose, azioni di consulenza, formazione e agevolazione nella riconversione delle produzioni.***
- ***Avrà, infine, una funzione di promozione di azioni volte ad una diffusione della cultura dello "sviluppo sostenibile" e della diffusione delle certificazioni ambientali.***

Annualmente, le parti si incontreranno per valutare l'andamento della contrattazione aziendale e degli accordi in essere.

Il Comitato paritetico nazionale andrà costituito entro tre mesi dalla stipula del presente CCNL.

Omissis

2. Bis Commissione nazionale e paritetica per le "Pari Opportunità". (sostituisce quanto previsto dall'art.10 del vigente CCNL).

Entro sei mesi dalla stipula del presente CCNL sarà istituita una Commissione nazionale per le "Pari Opportunità" composta pariteticamente da 6 rappresentanti, di cui 3 di parte datoriale e 3 di parte sindacale, con il compito di svolgere attività di studio e di ricerca e di individuare gli ostacoli che alle stesse condizioni non consentono una effettiva parità di opportunità per le lavoratrici nel lavoro (accesso al lavoro, formazione, professionalità), nonché le misure atte a superarli.

La Commissione ha i seguenti compiti:

a) analizza l'andamento dell'occupazione femminile nel settore legno- arredamento utilizzando i dati forniti degli strumenti comuni, disaggregati per sesso e inquadramento professionale;

[Signature]

[Signature]

Tatiana Fatti

3

Chiara Ruffé

[Signature]

b) studia la legislazione vigente in materia e le iniziative in tema di "azioni positive" poste in essere in Italia e all'estero in applicazione della Raccomandazione CEE 13 dicembre 1984 n. 635, dei Programmi di azione della Unione Europea e delle disposizioni di legge emanate in materia di pari opportunità.

La Commissione si riunisce di norma semestralmente o comunque su richiesta di una delle parti. Sarà presieduta, a turno, da un componente delle organizzazioni datoriali e delle organizzazioni sindacali ed annualmente riferirà sull'attività svolta alle parti stipulanti.

Tre mesi prima della scadenza del presente contratto, la Commissione concluderà i lavori presentando un Rapporto conclusivo corredato dai materiali raccolti ed elaborati.

In questa sede verranno presentate tanto le proposte normative sulle quali sia stata raggiunta l'unanimità di pareri della Commissione, quanto le valutazioni differenziate di ciascuno dei componenti la Commissione stessa.

SVILUPPO SOSTENIBILE E RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA

Omissis

3. Comitato paritetico regionale, di Distretto e di Aree-Sistema.

Omissis

4. Informazioni a livello territoriale

Omissis

5. Informazioni a livello aziendale

Le aziende che occupano nel complesso oltre ~~40~~ **30** dipendenti, assistite dalle Strutture Territoriali di CONFAPI, forniranno informazioni preventive ogni semestre alla R.S.U. eventualmente assistite da FILLEA, FILCA e FENEAL territoriali, nel corso di appositi incontri, dietro richiesta della R.S.U., in merito a:

Omissis

Art. 2) Assemblea

Omissis

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

Omissis

Art. 5) Versamento dei contributi sindacali

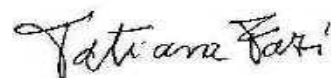
Le deleghe avranno validità perenne salvo revoca **scritta da parte del Lavoratore interessato** che può intervenire in qualsiasi momento.

La delega conterrà l'indicazione dell'ammontare del contributo da trattenere e l'organizzazione sindacale a cui l'azienda dovrà versarlo.


Le trattenute **pari all'1% di paga base, contingenza ed EDR** saranno effettuate ogni mese, sulle relative competenze del lavoratore.

Art. 7 bis) Benessere organizzativo

La prevenzione è un'azione che, volendo mantenere le condizioni ottimali di salute del personale e di rispetto delle persone, nel contempo opera per aumentare la coesione e la produttività presente in azienda.



4



Per ottenere entrambi gli obiettivi, le parti concordano di intraprendere azioni al fine di contrastare rischi alla salute, promuovendo il benessere organizzativo aziendale, poiché tutte le lavoratrici e i lavoratori, hanno diritto ad un ambiente sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali, su un piano di uguaglianza, reciproca correttezza e rispetto.

Sia le imprese, sia i lavoratori e le lavoratrici, hanno il dovere di collaborare al mantenimento di un ambiente di lavoro in cui sia rispettata la dignità di ognuno e siano favorite le relazioni interpersonali, basate su principi di eguaglianza e di reciproca correttezza. **Nella condizione di eventuale esaurimento delle ore di assemblea retribuita di cui alla legge 300, al fine di favorire il coinvolgimento di lavoratori e lavoratrici e la loro consapevolezza, saranno previste massimo 2 ore di assemblea appositamente dedicate.**

Art.6) Quota di servizio sindacale FeNEAL FILCA FILLEA

Le aziende comunicheranno mediante affissione nell'ultima settimana di **giugno 2021** ai lavoratori non iscritti alle OO.SS. stipulanti, che i sindacati medesimi richiedono una quota per il servizio sindacale contrattuale pari ad EURO 35,00 da trattenere sulla retribuzione del mese di **settembre 2021**.

I lavoratori che non intendano versare la quota di cui sopra devono darne avviso per iscritto agli uffici dell'azienda entro il **31 luglio 2021**.

La trattenuta per la quota di servizio sindacale contrattuale non è applicabile nei confronti dei lavoratori non iscritti alle OO.SS. stipulanti che non siano presenti in azienda per qualsiasi motivo (malattia, infortunio, gravidanze e puerperio, aspettativa, cassa integrazione guadagni, ecc..) nel periodo intercorrente tra la comunicazione di cui al primo comma e il **30 settembre 2021**.

Le aziende daranno tempestiva comunicazione ai rappresentanti sindacali FeNEAL FILCA FILLEA e, tramite le Associazioni Imprenditoriali, alle OO.SS. FeNEAL FILCA FILLEA territoriali, del numero delle trattenute effettuate.

Le quote per il servizio sindacale contrattuale verranno versate dalle aziende sul c/c bancario presso la Banca Popolare di Sondrio (IBAN: IT83F0569603200000012811X17) intestato a Federazione Lavoratori Costruzioni causale: CCNL Legno Arredo Industria, entro il **31 ottobre 2021** specificando nel bonifico bancario la denominazione dell'azienda versante ed il luogo in cui essa svolge la sua attività.

Art .7) Affissioni

I comunicati e le pubblicazioni di cui all'art. 25 della legge 20 maggio 1970, n. 300, nonché quelli delle rappresentanze sindacali unitarie, **dei sindacati nazionali o locali di categoria dei lavoratori stipulanti il presente contratto, vengono affissi** su appositi spazi che il datore di lavoro ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutti i lavoratori all'interno dell'unità produttiva.

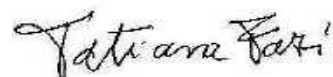
Le copie delle comunicazioni di cui sopra dovranno essere inoltrate alla direzione aziendale.

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

Al fine di consentire l'accesso alle informazioni di carattere sindacale ai dipendenti che svolgono la prestazione lavorativa in altre sedi rispetto a quelle aziendali, le imprese metteranno a disposizione delle RSU e degli RLS, i riferimenti per contattare i suddetti lavoratori.

Per le finalità di cui sopra, sussistendone le condizioni e con i limiti imposti in materia di privacy, sarà consentito ai lavoratori l'accesso ad una bacheca elettronica.

Art. 8 Ambiente e Rappresentante lavoratori sicurezza.



Le Parti richiamano e recepiscono l'accordo interconfederale Confapi e CGIL CISL e UIL relativo ai Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di data 20/9/2011.

Omissis

Per l'espletamento dei compiti previsti dall'art. 50 del D.Lgs n. 81/2008 e s.m.i., ad ogni RLS vengono riconosciuti permessi retribuiti pari a 40 ore per anno per tutte le aziende fino a 30 dipendenti.

Per le aziende con numero pari o superiore a 31 dipendenti, le ore di permessi retribuiti passano a 50 ore per anno.

Omissis

Art 8 bis) Sicurezza nelle manutenzioni negli appalti

Le parti ritengono che la realizzazione di un corretto sistema sicurezza-ambiente, debba comprendere tutte le attività del personale delle imprese appaltatrici che operano nelle aziende.

L'attività di manutenzione, collegata al mantenimento della sicurezza ed efficienza degli impianti, anche quando queste attività siano affidate ad imprese terze, dovrà essere oggetto di confronto con l'R.L.S..

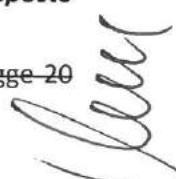
Il tema della sicurezza per le attività appaltate rappresenta un valore condiviso che riguarda tutti i soggetti presenti nei siti produttivi e consente di conciliare l'interesse preminente per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dell'integrità degli impianti e la tutela dell'ambiente.

Art. 17 - Visita medica

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

È facoltà dell'azienda di far sottoporre il lavoratore a visita medica secondo quanto disposto dall'art.20 comma 2 lettera i) del d.lgs 09 aprile 2008 n°81 e s.m.i.

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



Art. 15 – Assunzione

Omissis

All'atto dell'assunzione l'Azienda dovrà consegnare al lavoratore i seguenti documenti:

- **Modulistica iscrizione FONDO ARCO – FONDO ALTEA;**
- **Documento trattamento dati personali.**

Art. 21 – Orario di lavoro

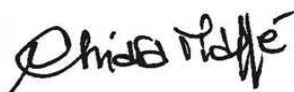
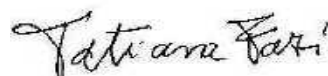
Omissis

B) - Orario normale di lavoro in regime di flessibilità

Nel periodo di dodici mesi consecutivi, in ottemperanza alle esigenze produttive e di organizzazione aziendale, l'orario di lavoro potrà essere per azienda, per reparti, uffici, gruppi e/o singoli addetti, elevato a 45 ore settimanali, rispetto alle quali si attuerà una compensazione, preventiva o successiva, delle ore lavorate oltre le 40 ore settimanali e ciò in periodi dell'anno determinati in base alle esigenze produttive e di organizzazione aziendale.

Resta inteso che il limite massimo di lavoro prestato in regime di flessibilità oltre le 40 ore settimanali non potrà superare le 90 ore nel periodo di dodici mesi consecutivi.

La clausola di flessibilità si riferisce a tutto l'orario di lavoro espletabile nell'arco dell'anno solare come sopra definito, anche superando il normale orario di lavoro giornaliero e settimanale escludendo le festività nazionali e giorni festivi.



~~La direzione aziendale è tenuta, pertanto almeno due settimane prima dell'inizio dei periodi di flessibilità, a promuovere un apposito incontro con le Rsu, onde esplicitare le modalità operative.~~

La direzione aziendale è tenuta, pertanto almeno due settimane prima dell'inizio dei periodi di flessibilità, a promuovere un apposito incontro con le Rsu per esplicitare e definire congiuntamente a queste le modalità applicative e i recuperi dei riposi compensativi in un'ottica di equilibrio con le emergenze produttive.

Nelle aziende in cui non sono presenti RSU la procedura informativa di cui sopra sarà inoltrata, con modalità PEC per il tramite dell'Associazione territoriale aderente a Confapi, alle OO.SS. territoriali firmatarie del presente CCNL. L'apertura del confronto dovrà avvenire entro 7 giorni lavorativi dalla richiesta tramite PEC. Qualora l'incontro non avvenisse entro tale termine, l'azienda potrà disporre le diverse articolazioni.

La Direzione aziendale informerà le R.S.U. e le maestranze interessate comunicando le motivazioni che comportano la variazione di orario e le relative modalità di attuazione.

La Direzione aziendale è tenuta, pertanto, almeno due settimane prima dell'inizio del periodo di flessibilità, a promuovere un apposito incontro preventivo con le R.S.U., onde esplicitare le modalità applicative.

Il singolo lavoratore è tenuto all'effettuazione dell'orario flessibile.

Non si darà luogo ad orario flessibile al di sopra delle 40 ore settimanali in concomitanza dell'attivazione di procedure di licenziamento per riduzione del personale.

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

Le parti esamineranno a livello nazionale gli accordi raggiunti ai sensi del precedente comma, al fine di valutare eventuali modifiche alla normativa contrattuale sulla flessibilità dell'orario di lavoro.

Ogni singolo lavoratore maturerà un ulteriore gruppo di 4 ore di permesso retribuito a titolo di riduzione dell'orario di lavoro non proporzionabile qualora, nell'arco del periodo di dodici mesi consecutivi, effettui prestazioni lavorative in regime di flessibilità per almeno 30 ore complessive oltre le 40 settimanali.

Alla fine del suddetto periodo, l'azienda verificherà l'attuazione del limite minimo di flessibilità così come stabilito; conseguentemente il suddetto beneficio verrà fruito successivamente secondo le modalità di cui alla seguente lettera C).

Sono assorbiti dalle ore di riduzione dell'orario di lavoro previste nel presente punto A), fino a concorrenza, eventuali trattamenti in materia di orario di lavoro stabiliti a livello aziendale o territoriale che prevedano per l'orario di lavoro qualsiasi riduzione o sospensione retribuita.

L'effettuazione di regimi di orario flessibile non comporterà variazioni al trattamento retributivo mensilizzato.

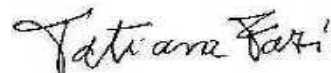
Omissis

Art. 25 - Lavoro a turni

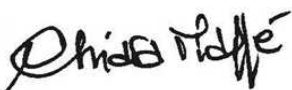
I lavoratori non possono rifiutarsi all'istituzione di turni di lavoro giornalieri e dovranno prestare la loro opera nel turno stabilito.

Nei casi di ciclo continuo, la Direzione aziendale e le RSU si incontreranno a livello aziendale per verificare la ripartizione dell'orario di lavoro.

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



7



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

Per i minori che lavorano in squadre avvicendate, oppure con orari di lavoro di 8 ore consecutive, valgono le normative di legge vigenti, in quanto pertinenti.

L'orario effettivo di lavoro dei prestatori di cui ai due commi precedenti, dedotti i riposi sopra indicati, sarà peraltro ripartito in modo tale da comportare una prestazione effettiva non inferiore all'orario di lavoro di cui all'art. 21 della parte comune del presente CCNL. Nell'impossibilità tecnica di fruire di tutto il riposo, i predetti lavoratori fruiranno di dieci minuti retribuiti, anche in forma individuale, mentre per la parte restante verrà loro corrisposto, a decorrere dall'1/10/2004, un compenso sostitutivo pari al 5% 8% (che si intende comprensivo di ogni incidenza su qualsiasi istituto contrattuale e di legge).

~~La durata del riposo intermedio viene ridotta a mezz'ora anche per gli adolescenti agli effetti del 2° comma dell'art. 20 della legge 17 ottobre 1967, n. 977.~~

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

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

Art. 26 - Lavoro straordinario, notturno e festivo.

Omissis

	Operai %	Intermedi %	Impiegati %
1. lavoro straordinario diurno	28	28	28
2. lavoro festivo	40	40	40
3. lavoro festivo effettuato in turni avvicendati	40	40	40
4. lavoro notturno (dalle ore 22 alle ore 6) non compreso in turni avvicendati <i>compreso il ciclo continuo</i>	30	30	30
5. lavoro notturno (dalle ore 22 alle ore 6) effettuato in turni avvicendati <i>compreso il ciclo continuo</i>	30	30	30
6. lavoro straordinario festivo	50	50	60
7. lavoro straordinario notturno	50	50	50
8. lavoro straordinario festivo notturno	60	70	70

Omissis

Art. 27 - Rapporto di lavoro a tempo parziale

Omissis

A) l'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale deve avvenire con il consenso dell'azienda e del lavoratore; tale requisito è necessario anche per il passaggio del rapporto di lavoro a tempo parziale a quello a tempo pieno, *salvo le ipotesi previste dalla legge o dal presente CCNL.*

Restano in ogni caso salve disposizioni più favorevoli per il prestatore di lavoro.

[Signature]

[Signature]

Tatiana Fatti

Orlando Maffei

[Signature]

B) La possibilità di reversibilità della prestazione potrà avvenire in relazione alle esigenze aziendali e quando compatibile con le mansioni svolte dal lavoratore secondo principi di proporzionalità.

C) Il part-time reversibile, **compatibilmente alle condizioni di seguito descritte** potrà essere concesso:
- alla lavoratrice madre **o al lavoratore padre, fino ad un periodo massimo di tre anni per ogni figlio**;
- per entrambi i genitori, per un massimo di due anni nei casi previsti ai sensi ed agli effetti di cui all'art. 2 del D.M. 278/2000.

In ottemperanza alle disposizioni di cui all'articolo 8, commi 3 e 4 del D.Lgs. n. 81/2015:

- *Omissis*

Fatta salva la priorità e gli obblighi all'accesso al rapporto di lavoro a tempo parziale reversibile definiti dalla normativa in materia e dal presente contratto per i soggetti del comma C) di cui sopra, sarà concessa su richiesta e una sola volta, agli stessi, a partire da settembre 2021, il diritto alla trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo parziale per la durata di un anno. Tale richiesta dovrà essere presentata con un preavviso di almeno 30 giorni.

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

Omissis

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

Ai lavoratori in forza con rapporto a tempo parziale che ne facciano richiesta, sarà data la possibilità di chiedere la trasformazione dell'orario di lavoro a tempo pieno, compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative, nonché priorità rispetto a nuove assunzioni che si costituiscono a tempo pieno e a tempo indeterminato per lo svolgimento delle stesse mansioni.

Omissis

Nuovo art. - Telelavoro

L'evoluzione tecnologica rende possibile adottare soluzioni organizzative utili a favorire nuove forme di flessibilità della prestazione lavorativa capaci di realizzare un adeguato equilibrio tra gli obiettivi di efficienza e produttività delle imprese e le esigenze personali e familiari dei dipendenti lavoratori.

È intendimento delle Parti sostenere il diffondersi di modelli organizzativi che favoriscano la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, determinando altresì favorevoli impatti ambientali e sulla mobilità delle persone.

Definizione

Il telelavoro è una diversa forma di svolgimento della normale prestazione lavorativa del rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato, indeterminato, pieno o parziale, attraverso il quale il prestatore d'opera svolge la propria attività, in un luogo che non coincide con i locali dell'impresa, utilizzando infrastrutture telematiche ed informatiche, che gli permettono di riprodurre l'ambiente lavorativo. Questa particolare modalità di svolgimento dell'attività lavorativa ha come principale riferimento l'Accordo Interconfederale del 06 Giugno 2004 in recepimento di normative comunitarie in ambito di telelavoro.

Costituzione del rapporto e Modalità di svolgimento

Il ricorso al telelavoro, sia in caso di trasformazione di un rapporto di lavoro in essere, sia in caso di nuova assunzione, può avvenire solo con accordo scritto fra azienda e lavoratrice/lavoratore che definirà inoltre le regole di utilizzo degli strumenti di lavoro. Il telelavoro potrà essere effettuato per l'intero

9

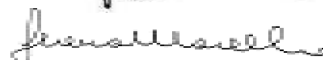
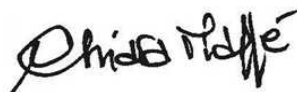
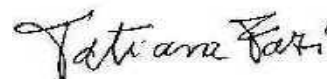
orario di lavoro o per parte dello stesso. L'azienda si farà carico della fornitura, dell'installazione e della manutenzione degli strumenti di lavoro, salvo diverso accordo tra le Parti. L'utilizzo degli strumenti di lavoro aziendali nonché l'accesso alla rete informatica aziendale saranno soggetti ai relativi regolamenti aziendali. E' assolutamente proibito, a meno di specifico accordo scritto, l'utilizzo della strumentazione fornita, da parte di terzi che non siano le lavoratrici/lavoratori soggetti del rapporto o per attività diverse da quelle oggetto del contratto. Le spese ed i costi sostenuti dal telelavoratore per l'esercizio dell'attività lavorativa sono a carico dell'impresa. Al telelavoratore devono essere fornite le stesse opportunità riservate alla generalità dei lavoratori in termini di formazione e sviluppo di carriera, compatibilmente con lo svolgimento delle attività in regime di telelavoro. Devono invece essere fornite specifiche informazioni in materia di organizzazione del lavoro in regime di telelavoro. Salvo quanto diversamente stabilito dalla contrattazione aziendale, l'attività lavorativa può essere prestata presso:

- altra sede/hub aziendale che devono essere adeguatamente attrezzate e idonee a tutelare la dignità, la salute e la sicurezza di lavoratrici e lavoratori;
- la residenza privata/domicilio della lavoratrice/lavoratore, purché la lavoratrice/lavoratore ne garantisca la piena idoneità sotto i profili igienico sanitario e della sicurezza;
- altro luogo stabilito dalle parti, o indicato dalla lavoratrice/lavoratore e preventivamente autorizzato dall'azienda. La lavoratrice/lavoratore, nel corso della prestazione in telelavoro, dovrà essere contattabile durante il proprio orario di lavoro; eventuali impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa dovranno essere tempestivamente comunicati all'azienda che indicherà le soluzioni operative da adottare.

Diritti e doveri

Svolgimento del telelavoro:

- non muta i diritti e i doveri posti in capo alle imprese e alle lavoratrici/lavoratori dalla normativa vigente;
- al telelavoratore sono garantiti gli stessi diritti di carattere legale e contrattuale riservati ad un lavoratore che svolga analoga mansione nei locali dell'impresa, compresi tutti i diritti sindacali derivanti da Leggi e CCNL, così come va garantita la partecipazione alle assemblee, all'informazione e alle attività sindacali.
- è onere del datore di lavoro l'adozione di misure appropriate, in particolare per quel che riguarda il software, idonee a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal telelavoratore per fini professionali. È necessario che, per una piena attuazione delle disposizioni interconfederali, il datore di lavoro informi in modo completo ed adeguato il telelavoratore in merito alle norme di carattere legale ed alle eventuali norme istituite a livello aziendale, applicabili nella protezione dei dati, precisandone le responsabilità.
- il passaggio da/a telelavoro non comporta alcuna variazione nell'inquadramento e nella retribuzione sia fissa che variabile;
- la prestazione affidata al telelavoratore, deve essere equivalente in termini di quantità, tipologia e qualità a quella svolta da lavoratori aventi le stesse mansioni del telelavoratore, che svolgono la propria attività nei locali dell'azienda;
- il rifiuto al passaggio al telelavoro non può comportare la risoluzione del rapporto di lavoro, né una conseguente modificazione delle condizioni contrattuali pattuite. Qualora il passaggio al telelavoro avvenga in costanza di un "ordinario" rapporto di lavoro, le parti possono pattuire una durata limitata con ripristino dell'originario rapporto allo scadere del termine apposto;
- nelle giornate effettivamente prestate in Telelavoro presso una qualsiasi sede aziendale viene erogata l'indennità di mensa di cui all'art.-39 del presente C.C.N.L. ovvero o il buono pasto se previsto;



- non costituisce variazione della sede di lavoro ai conseguenti effetti, né dell'orario di lavoro individuale e della relativa collocazione temporale, ivi comprese le caratteristiche di flessibilità eventualmente in essere;
- non modifica il potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro;
- i telelavoratori hanno gli stessi diritti dei lavoratori che operano all'interno dell'azienda e deve essere garantita la comunicazione con i rappresentanti dei lavoratori, la partecipazione alle assemblee e alle attività sindacali. I rappresentanti dei lavoratori sono informati e consultati in merito all'introduzione del telelavoro nell'azienda.

Il telelavoratore va altresì informato in merito a:

- 1) utilizzo di apparecchiature e strumenti ed eventuali restrizioni,
- 2) utilizzo di programmi informatici,
- 3) eventuali norme di carattere sanzionatorio previste dalla contrattazione collettiva, qualora vengano disattese le direttive di utilizzo.

Salute e sicurezza

Nei confronti della lavoratrice/lavoratore si applica la disciplina sulla salute e sicurezza di cui al D.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni. A tal fine da parte aziendale viene consegnata alla lavoratrice/lavoratore, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro. La tutela assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è disciplinata dall'art. 23 della L. 81/2017, nonché dalle relative istruzioni operative degli enti preposti.

Resta inteso che i lavoratori e le lavoratrici collocati in TELELAVORO non rientrano nel computo dei limiti numerici previsti dal CCNL e dalla Legislazione sul lavoro.

Norma transitoria

La presente normativa entrerà in pieno vigore al termine del periodo di emergenza covid.

Nuovo articolo Lavoro agile

Premessa

Le Parti condividono l'obiettivo di promuovere nuove forme flessibili e semplificate di lavoro, allo scopo di incrementare la produttività aziendale e di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

A tal fine considerano il lavoro agile una modalità di svolgimento dell'attività lavorativa rispondente a tali obiettivi.

Disciplina

Il lavoro agile consiste in una prestazione di lavoro subordinato stabilita grazie a un accordo scritto concluso direttamente tra le parti anche con forme di organizzazione per fasi, cicli e obiettivi e che si svolge al di fuori dei locali aziendali anche attraverso il supporto di strumenti telematici senza precisi vincoli di orario o di luogo di lavoro, e/o entro i limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Durante il periodo di lavoro svolto fuori dall'azienda, pur nel rispetto tassativo della idoneità del luogo quanto agli aspetti relativi alla sicurezza e alla riservatezza dei dati trattati,

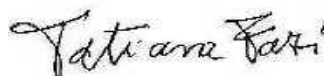
il dipendente assolverà alle proprie mansioni con diligenza, attenendosi all'osservanza delle norme legali e contrattuali (nazionali e aziendali), ed alle istruzioni ricevute dall'impresa per l'esecuzione del lavoro,

La valutazione e l'individuazione degli ambiti organizzativi le cui attività siano compatibili con l'esecuzione del lavoro agile è di esclusiva competenza del datore di lavoro.

Fatte salve le ipotesi di priorità e di accesso a tale modalità lavorativa previste dalla normativa vigente (legge 22.05.2017, n. 81), le Parti a livello aziendale potranno definire ulteriori eventuali criteri che determinino condizioni di priorità di accesso al lavoro agile.













Il lavoro agile può essere concesso anche a tempo determinato e/o parziale con modalità definite tenendo in considerazione i dovuti parametri di efficienza.

Nella regolamentazione aziendale del lavoro agile dovrà, quindi, deve essere riconosciuta priorità alle richieste di esecuzione di lavoro in tale modalità ad alcune specifiche categorie di lavoratori svantaggiati:

- Lavoratori con almeno un familiare con disabilità grave e residente nel nucleo familiare;
- Lavoratori affetti da gravi e comprovate patologie e con ridotta capacità lavorativa;
- Lavoratori con particolari condizioni di rischio derivante da immunodepressione, da esiti di patologie oncologiche o dallo svolgimento di terapie salvavita.

E inoltre sarà riconosciuta tale priorità alle richieste formulate da:

- famiglia monogenitoriale,
- alle madri nel triennio successivo alla conclusione del periodo di congedo obbligatorio di maternità (art. 16, D.Lgs. n. 151/2001)
- ai padri nel triennio successivo alla conclusione del congedo parentale.

Resta inteso che il lavoro agile sarà attuato su base volontaria, sottoscrivendo un accordo rinnovabile.

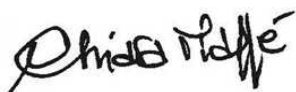
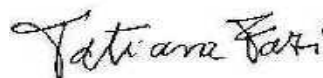
La lavoratrice/ore potrà farsi assistere da un componente della RSA/RSU o, in loro assenza, dalle oo.ss. territoriali.

L'accordo costituisce parte integrante del contratto di lavoro individuale in essere. L'accordo dovrà stabilire le principali modalità/condizioni di esecuzione del lavoro agile; in particolare:

- il numero di giornate lavorative nel mese/anno in cui la prestazione sarà svolta, di norma, con modalità in lavoro agile;
- la distribuzione, anche in modo non continuativo, dell'orario di lavoro agile nell'arco delle giornate, della settimana o del mese, tenuto conto anche dei tempi di riposo;
- i tempi di riposo del lavoratore/lavoratrice;
- l'identificazione dei responsabili di riferimento in azienda;
- i diritti di partecipazione alle riunioni con colleghi e propri responsabili;
- l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro sulla prestazione resa dal lavoratore/lavoratrice all'esterno dei locali aziendali
- modalità di richiesta degli istituti contrattuali (malattie, ferie, permessi, straordinario etc)
- la necessaria strumentazione informatica e telefonica, assegnata al lavoratore/lavoratrice e della sua manutenzione a carico dell'azienda e le misure tecniche e organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del lavoratore/lavoratrice da tale strumentazione, nel corso e al termine della giornata lavorativa,
- le modalità di accesso alle informazioni e alla partecipazione ad attività sindacali (es. bacheca, assemblee, riunioni RSU etc.)

La prestazione dell'attività lavorativa in lavoro agile non incide sull'inserimento del lavoratore nell'organizzazione aziendale, sulla connotazione giuridica del rapporto subordinato e non comporta nessuna modifica della sede di lavoro ai fini legali né ha alcun effetto sull'inquadramento, sul livello retributivo e sulle possibilità di crescita professionale, ai sensi del presente CCNL.

La lavoratrice/ore in lavoro agile conserva la posizione e la sede di lavoro già assegnate e mantiene integralmente il trattamento economico-normativo in atto (ivi compresi pdr, welfare, premi per obiettivi), previsto dal presente C.C.N.L. e in attuazione dei contratti collettivi di cui all'articolo 51 del D.Lgs. 15.6.2015, n. 81, nei confronti dei lavoratori/lavoratrici che svolgono le medesime mansioni esclusivamente all'interno dell'azienda, così come tutti gli istituti normativi riferibili allo straordinario, al lavoro notturno, festivi, etc..



Nelle giornate effettivamente prestate di lavoro agile viene erogata l'indennità di mensa di cui all'art. 39 del presente C.C.N.L. ovvero in caso di prestazioni in altra sede la possibilità di fruire dei servizi mensa se presenti, del rimborso a piè di lista o il buono pasto.

Il lavoratore gode dei diritti sindacali previsti dalla legge e dal C.C.N.L.

Sono fatti salvi gli accordi integrativi di secondo livello di miglior favore, già sottoscritti anteriormente alla data di entrata in vigore del presente accordo di rinnovo.

Formazione

Nell'ambito delle attività formative annuali, a fronte di specifiche necessità relative all'adozione dello strumento del lavoro agile, saranno previsti interventi formativi rivolti ai lavoratori direttamente coinvolti e ai loro responsabili, finalizzati a garantire uno svolgimento efficace e in sicurezza della prestazione lavorativa in modalità agile.

Durante la vigenza dell'accordo individuale i lavoratori dipendenti mantengono il diritto ad essere inseriti nei percorsi formativi e di sviluppo professionale rivolti alla generalità dei lavoratori dell'azienda.

Alla lavoratrice/ore in lavoro agile dovranno essere garantiti i medesimi criteri di accesso per gli avanzamenti di carriera.

Salute e sicurezza

Nei confronti dei dipendenti che prestano la loro attività in lavoro agile si applica la disciplina sulla salute e sicurezza di cui al D.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni. A tal fine, da parte aziendale viene consegnata al lavoratore e all'RLS un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro, fermo restando l'obbligo del lavoratore di svolgere la prestazione di lavoro agile in luoghi comunque idonei a garantire la propria salute e sicurezza.

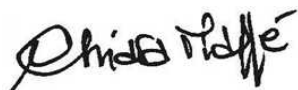
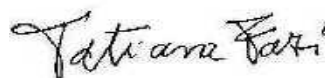
La tutela assicurativa contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali è disciplinata dall'art. 23 della legge 81/2017, nonché dalle relative istruzioni operative degli enti preposti, quindi qualora la lavoratrice/ore subisca un infortunio durante le giornate in lavoro agile, dovrà darne immediata comunicazione ai preposti referenti aziendali, fornendo documentazione comprovante l'infortunio, rilasciata dalle strutture preposte.

Dotazione e cura degli strumenti informatici e telefonici

L'azienda doterà la lavoratrice/lavoratore in lavoro agile degli strumenti informatici e telefonici indicati nell'accordo individuale, in grado di consentirgli il normale svolgimento dell'attività lavorativa all'esterno dei locali aziendali. La lavoratrice/ore è tenuta/o ad avere la massima cura delle dotazioni tecnologiche assegnate, attenendosi alle disposizioni aziendali per il loro uso, e comunicherà tempestivamente al proprio Responsabile eventuali malfunzionamenti delle già menzionate dotazioni nonché l'eventuale insorgenza di impedimenti tecnici allo svolgimento dell'attività lavorativa.

Privacy

Durante lo svolgimento della prestazione di lavoro in modalità agile, il lavoratore dovrà osservare le vigenti disposizioni normative in materia di trattamento dei dati personali. Il lavoratore, a norma di legge e contratto, è tenuto alla riservatezza sui dati e sulle informazioni aziendali in proprio possesso e/o



disponibili sul sistema informativo aziendale e deve adottare comportamenti operativi tali da impedirne l'acquisizione da parte di terzi, osservando con cura le direttive aziendali ricevute.

Diritto alla disconnessione

Il dipendente ha diritto alla disconnessione dalle strumentazioni tecnologiche al di fuori dell'orario di lavoro.

Salvo disposizioni di miglior favore previste dalle parti nella contrattazione di secondo livello, al termine della prestazione lavorativa o all'interno della stessa quando si prevede una interruzione temporanea e autorizzata, il lavoratore potrà disattivare i propri dispositivi di connessione evitando così la ricezione di comunicazioni aziendali. L'eventuale ricezione di comunicazioni aziendali nelle predette situazioni temporali non vincola il lavoratore ad attivarsi prima della prevista ripresa dell'attività lavorativa. Il mancato accesso alle comunicazioni aziendali eventualmente inviate nelle suddette situazioni temporali non potrà essere utilizzato a fini disciplinari.


Relazioni sindacali

Entro il mese di Marzo di ogni anno, l'azienda fornirà alle rappresentanze sindacali aziendali, o in loro assenza, alle OO.SS territoriali, un'informativa sul lavoro svolto in modalità agile nell'anno precedente, con riguardo: - agli ambiti organizzativi, alle qualifiche professionali e al numero dei dipendenti che sono stati interessati; - alle eventuali disfunzioni organizzative e/o operative riscontrate.

Diritto di recesso.

La facoltà delle parti di recedere è regolata dall'art. 19 della Legge 81/2017

Resta inteso che i lavoratori e le lavoratrici collocati in LAVORO AGILE rientrano nel computo dei limiti numerici previsti dal CCNL e dalla Legislazione sul lavoro.



Art. 28 - Contratto di lavoro a tempo determinato, contratto di somministrazione a tempo determinato, contratto di somministrazione a tempo indeterminato, attività stagionali.

L'assunzione con contratto a tempo determinato e con contratto di somministrazione a tempo determinato, avviene ai sensi delle vigenti disposizioni di legge integrate dalla regolamentazione del presente articolo.

Con l'eccezione delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2 D.lgs. 15/6/2015 n. 81, la durata dei rapporti di lavoro a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale e indipendentemente dai periodi di interruzione tra un contratto e l'altro, non può superare i ventiquattro mesi.

Ai fini del computo del periodo massimo dei 24 mesi di lavoro, si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.

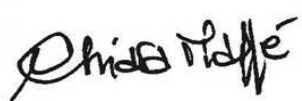
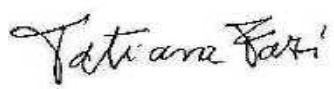
A) Limiti percentuali.

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

I lavoratori occupati con le tipologie contrattuali di cui al presente articolo non potranno, nell'unità produttiva interessata, superare la percentuale massima del 45% nell'ambito dei seguenti tetti per le singole

	tipologie	contrattuali:
--	-----------	---------------

- il numero di lavoratori assunti con contratto a tempo determinato non può superare il 30% dei lavoratori a tempo indeterminato;



- il numero di lavoratori assunti con contratto di somministrazione a tempo determinato non può superare il 30% dei lavoratori a tempo indeterminato;
- la somma del numero di lavoratori assunti con contratto a tempo determinato e di lavoratori assunti con contratto di somministrazione a tempo determinato non può superare complessivamente il 35% dei lavoratori a tempo indeterminato;
- il numero di lavoratori assunti con contratto di somministrazione a tempo indeterminato non può superare in ogni caso i limiti percentuali previsti dalle vigenti disposizioni di legge.

Le frazioni sono arrotondate all'unità superiore.

Nei casi in cui il rapporto percentuale dia un numero inferiore a 10 5 resta ferma la possibilità di utilizzare fino a 10- 5 contratti, purché non risulti superato il totale dei contratti di lavoro a tempo indeterminato in atto nell'impresa.

Ove se ne ravvisi la necessità, con accordo aziendale, la percentuale di lavoratori potrà essere elevata in funzione delle specifiche esigenze aziendali.

Sono fatti salvi gli accordi collettivi aziendali esistenti che prevedano una diversa disciplina dei limiti percentuali, fino alla loro scadenza.

OMISSIS

A) deroga agli intervalli di temporali successioni dei contratti:

- tutte le ipotesi di cui alla lettera a) relativa alla acausalità;
- in tutte le ipotesi regolamentate da eventuali accordi collettivi anche aziendali stipulati dalle OO.SS. dei lavoratori e dei datori di lavoro riconducibili ai firmatari del presente contratto.
- sostituzione di lavoratori assenti, quando la successiva assunzione avvenga per motivi sostitutivi di altri lavoratori;
- assunzione di lavoratori che fruiscono di trattamenti di integrazione salariale presso altra azienda;
- assunzione di percettori della Naspi;
- assunzione di lavoratori disoccupati con oltre 50 anni di età

b) Derogabilità al limite temporale dei 36 24 mesi

Ai sensi dell'articolo 19 del D.Lgs. n. 81/2015, la durata massima dell'ulteriore successivo contratto a termine - da stipularsi in deroga al limite temporale massimo di 36 24 mesi - è pari ad un periodo non superiore a 12 mesi. La stipula di tale ulteriore successivo contratto a termine avverrà presso

Omissis

B) Informativa per il contratto di somministrazione.

~~La somministrazione di lavoro a tempo determinato è consentita nelle circostanze e con le modalità fissate dalle leggi vigenti integrate dalla regolamentazione del presente articolo.~~

Ogni dodici mesi l'utilizzatore, anche per il tramite della Associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, comunica alle Rappresentanze sindacali aziendali ovvero alla Rappresentanza sindacale unitaria o, in mancanza, agli Organismi territoriali di categoria delle Associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il numero dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

3) Attività stagionali

In relazione alla particolarità del macrosettore legno-arredamento, le Parti in attuazione del rinvio legislativo alla contrattazione collettiva previsto dall'art. 21, comma 2 del D. Lgs. n. 81/2015, concordano che, ad ogni effetto di legge, oltre alle attività stagionali definite dal DPR n. 1525/1963 e successive modifiche e integrazioni, sono attività stagionali le attività produttive concentrate in limitati periodi

dell'anno e finalizzate a rispondere ad una intensificazione della domanda per ragioni collegate ad esigenze cicliche, e alle variazioni climatiche, all'approvvigionamento di materie prime a sua volta condizionato dal clima, dal mercato che varia in funzione della stagione o perché obiettivamente connesse con le tradizionali e consolidate ricorrenze e festività.

A riguardo le Parti indicano di seguito le fattispecie produttive, rispondenti ai criteri sopra concordati:

- Lavorazioni boschive e forestali;
- Segherie;
- Allestimenti di fiere, stands e decorazioni, cartellonistica;
- Fabbricazioni e installazione di tende, zanzariere, e ogni altra schermatura solare
- Fabbricazione di edifici prefabbricati in legno customizzati e/o su ordinazione e/o su impegno o commessa;
- Fabbricazione di imballaggi a contatto con alimenti;
- Lavorazione di estrazione del sughero naturale, selezione e stagionatura;
- Fabbricazione di turaccioli comuni o da spumante;
- Fabbricazione di giostre e altalene;
- Fabbricazione di mobili per esterno/giardino;
- Fabbricazione di articoli per l'arredo urbano in qualunque materiale (panchine, recinzioni etc.);
- Fornitura con o senza posa di tende temporanee e di architetture tessili;
- Fornitura con o senza posa di palchi, di attrezzature per lo spettacolo, e per l'audiovideo.

Le parti si danno reciprocamente atto che, ai fini della corretta applicazione delle assunzioni finalizzate alle attività stagionali le stesse potranno essere attivate esclusivamente rispettando le seguenti procedure.

Le aziende che intendano attivare per la prima volta assunzioni per le attività stagionali di cui al presente articolo, dovranno comunicarlo preventivamente alle Rsu e alle OO.SS. territoriali aderenti alle categorie nazionali firmatarie del presente CCNL, tramite posta elettronica certificata (PEC). La comunicazione in oggetto è finalizzata allo svolgimento di un incontro tra le parti nel corso del quale verranno fornite informazioni su:

- le tempistiche temporali e/o cicliche dei mesi dell'anno ed i reparti o comparti dell'azienda interessati
- la previsione sul numero e sulla durata dei contratti e le relative professionalità richieste;
- le fattispecie produttive per le attività stagionali di cui al presente CCNL;

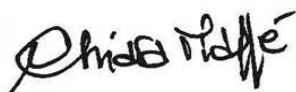
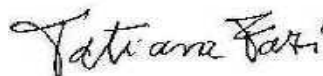
Inoltre, con cadenza annuale, di norma a gennaio, le aziende che hanno attivato i contratti di lavoro stagionali convocheranno, tramite posta elettronica certificata (PEC), le RSU e alle organizzazioni territoriali delle OO.SS. firmatarie del CCNL. In tale incontro verrà fornita un'informativa sulla quantità dei contratti stagionali attivati, sulla loro durata e sulle professionalità utilizzate e sulle previsioni per l'anno in corso.

Copia delle comunicazioni saranno inviate all'OBL Comitato paritetico nazionale di cui all'art. 1 per un loro monitoraggio.

Ai lavoratori con contratto a termine stagionale è garantito il diritto di precedenza sulle nuove assunzioni, sulla base delle normative.

La presente normativa potrà essere applicata:

- per l'intera azienda, per settori, per reparti o per gruppi di lavoratori, in ragione del personale coinvolto nell'attività stagionale;



- quando ricorrano i periodi di maggiore produzione, per cui occorra procedere all'assunzione temporanea di lavoratori, è necessario che il ricorso a tale tipo di assunzioni sia contenuto nel tempo strettamente necessario; nell'arco di dodici mesi dell'anno solare dello stesso ciclo di attività stagionale non sarà consentito superare una durata massima complessiva di otto mesi per ogni singolo contratto, comprese le eventuali proroghe.
- ai rapporti di lavoro di natura temporanea relativi alle attività stagionali, sarà applicabile la specifica disciplina legale e contrattuale relativa alla stagionalità;
- i contratti di lavoro di natura temporanea per attività stagionali dovranno indicare che sono riferiti ad attività stagionali;
- Il periodo di prova e il periodo di comporta per i lavoratori stagionali, sono uguali a quelli definiti sopra per i lavoratori con contratto a tempo determinato.

Welfare

Le parti costituiranno entro tre mesi dalla firma del presente CCNL una commissione paritetica finalizzata a costruire un sistema di welfare contrattuale per i lavoratori stagionali. La commissione dovrà consegnare una proposta alle parti entro sei mesi dall'insediamento, ove recepita, sarà a tutti gli effetti parte integrante del presente contratto.

Le parti potranno concordare forme e modi diversi di corresponsione senza oneri per le Aziende e senza svantaggi per i lavoratori, ivi comprese forme di welfare integrativo, in occasione del negoziato sul premio di risultato.

CLAUSOLA DI SALVAGUARDIA

Per quanto non espressamente normato dal presente CCNL in materia di contratti a termine e somministrazione a tempo determinato, le parti rimandano alla normativa vigente.

Le parti si danno reciprocamente atto che laddove dovessero intervenire modifiche al quadro legislativo di riferimento del presente articolo, previa verifica delle compatibilità e coerenze con il dettato contrattuale, procederanno ad una eventuale armonizzazione.

Omissis

Art. 42 – Congedi

Omissis

C) Congedi per le donne lavoratrici vittime di violenza.

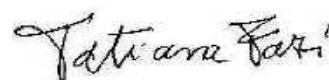
Le donne vittime di violenza inserite nei percorsi certificati dai Servizi sociali comunali, da Case rifugio o da Centri antiviolenza, hanno diritto, in base all'art. 24 del Decreto Legislativo n. 80 del 15 giugno 2015, ad un congedo retribuito non superiore a tre mesi, fruibile anche a giorni o a ore e utilizzabile nell'arco temporale di tre anni.

In ottemperanza alla legislazione vigente i trattamenti delle persone in oggetto, sono equiparate a tutti gli effetti al trattamento obbligatorio previste per le donne in maternità di cui all'art. 43 del presente Ccnl.

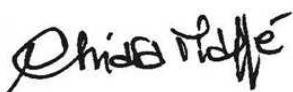
Ai fini dell'esercizio del diritto di cui al presente articolo, la lavoratrice, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a preavvisare il datore di lavoro con un termine di preavviso non inferiore a sette giorni, con l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo di congedo e a produrre la certificazione di cui ai comma 1.







17





lett. D) Paternità

In occasione della nascita del figlio, e nei casi di adozione e/o di affidamento, saranno riconosciuti al padre 7 10 giorni di congedo di paternità così come previsto dalla normativa vigente.

Nel caso di modifiche rispetto alla normativa vigente le parti si incontreranno per apportare gli opportuni correttivi fermo restando 3 giorni di congedo.

Tutela della maternità e paternità

Ferme restando le disposizioni di cui al decreto D. Lgs. 151/01, sul trattamento economico delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio, l'Azienda integrerà alla lavoratrice il trattamento corrisposto dall'Istituto assicuratore fino al raggiungimento della normale retribuzione netta per il periodo di astensione obbligatoria.

E' riconosciuto a far data dal 1 gennaio 2021 per il congedo di maternità e paternità di cui all'art. 32 del D. Lgs. 151/01 un trattamento di assistenza aggiuntivo a quello previsto dalla legge a carico dell'Azienda pari al 30% della retribuzione per i primi tre mesi di calendario di congedo immediatamente successivi al termine del congedo obbligatorio.

Inoltre per lo stesso periodo la contribuzione ad Arco per gli iscritti sarà versato il 100%.

Le Aziende non sono tenute al cumulo delle eventuali previdenze aziendali con quelle previste dal seguente articolo. Ove durante il periodo di interruzione del servizio per gravidanza o puerperio, intervenga malattia, si applicano le disposizioni di cui alla relativa regolamentazione a partire dal giorno in cui si manifesta la malattia stessa e sempre che dette disposizioni risultino più favorevoli alla lavoratrice.

L'assenza per gravidanza e puerperio, nei limiti del periodo di astensione obbligatoria dal lavoro non interrompe la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti (ferie, festività, tredicesima mensilità, trattamento di fine rapporto).

I periodi di congedo parentale e la relativa integrazione di cui al secondo comma del presente articolo, sono computati nell'anzianità di servizio, anche ai fini della maturazione del TFR, esclusi gli effetti relativi alle ferie e alla tredicesima mensilità o alla gratifica natalizia.

La fruizione del congedo parentale facoltativo può essere frazionata anche in unità orarie, rispettando le necessità organizzative aziendali, programmandone preferibilmente l'utilizzo a inizio o fine turno o pausa pranzo.

Art. 37 - Congedo matrimoniale e Unione civile.

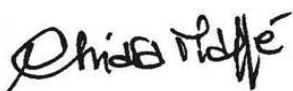
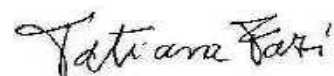
Al lavoratore e alla lavoratrice, superato il periodo di prova, in occasione del loro che contrae matrimonio o unione civile tra persone, sarà concesso un permesso congedo di 16 giorni consecutivi di calendario con decorrenza della normale retribuzione, per le giornate altrimenti lavorative cadenti nello stesso periodo, dedotto quanto corrisposto dall'Istituto assicuratore competente.

Tale permesso non sarà computato quale periodo di ferie annuali, né potrà essere considerato come periodo di preavviso. La richiesta del congedo deve essere avanzata - salvo casi eccezionali - dal lavoratore e dalla lavoratrice con un preavviso di almeno 6 giorni.

La celebrazione del matrimonio o unione civile dovrà essere documentata entro i 30 giorni successivi all'inizio del periodo di congedo.

Art. 58 – Assistenza sanitaria integrativa

Omissis



DICHIARAZIONE A VERBALE

Le parti firmatarie del presente CCNL hanno ritenuto di mantenere, su richiesta di parte sindacale, Altea quale fondo di riferimento per la sanità integrativa.

Su possibili evoluzioni in materia le parti convengono di incontrarsi almeno tre mesi prima della scadenza del CCNL.

Art. 56 - Previdenza complementare – ARCO

Omissis

Con decorrenza dal 1 Gennaio 2022 le aliquote a carico dell'azienda saranno incrementate del 2,30%. Rimangono invariate le aliquote a carico degli iscritti.

Omissis

Le Parti, consapevoli dell'importanza della previdenza integrativa, e dato il perdurare della crisi di crescita del fondo, concordano di istituire un elemento promozionale del welfare previdenziale a partire dal 1/07/2021 e fino alla data del 28 febbraio 2023, a carico del datore di lavoro un contributo mensile di euro 5 per dodici mensilità, da versare al Fondo Arco per ogni lavoratore in forza alla data del 1/07/2021 con contratto a tempo indeterminato, secondo le modalità che saranno previste dal Fondo.

Per i lavoratori di prima adesione al Fondo Arco successiva al 1 luglio 2021 tale contributo è aggiuntivo rispetto a quanto previsto per l'iscrizione ordinaria. Le Parti si danno atto che sul contributo di cui sopra è dovuta esclusivamente la contribuzione INPS di solidarietà.

Art. 78 - Multe e sospensioni

Aggiungere:

n) che dia corso a molestie verbali, quali epiteti sessisti, razzisti, volgari, violenti, ecc.

Minimi retributivi contrattuali

Le parti condividono il conglobamento dei minimi retributivi (comprensivi di paga base, contingenza edr).

Omissis

A far data dal 1 gennaio 2021 le retribuzioni contrattuali, comprensive di minimo tabellare, contingenza ed EDR, sono incrementate come da tabella sotto riportata:

Categoria	parametro	Retribuzione al 1/03/2019	incrementi	retribuzione al 1° gennaio 2021
AD3	215	2.537,83	107,5	2.645,33
AD2	200	2.395,74	100	2.495,74
AD1	185	2.256,96	92,5	2.349,46
AC4	170	2.118,20	85	2.203,20
AC3	155	1.973,76	77,5	2.051,26
AC2	155	1.973,76	77,5	2.051,26
AC1	142	1.853,51	71	1.924,51
AS3	155	1.973,80	77,5	2.051,30
AS2	140	1.835,00	70	1.905,00
AS1	134	1.775,27	67	1.842,27
AE3	126,5	1.705,89	63,25	1.769,14
AE2	119	1.633,45	59,5	1.692,95
AE1	100	1.455,15	50	1.505,15

Le parti convengono che gli incrementi previsti per ogni singola categoria e riferiti ai mesi di gennaio, febbraio, marzo, aprile e maggio 2021 saranno corrisposti, a titolo arretrati mesi precedenti, con le seguenti modalità:

- per i mesi gennaio e febbraio, con la retribuzione di giugno 2021;
- per i mesi di marzo, aprile e maggio con la retribuzione di luglio 2021.

Gli incrementi di cui sopra non comportano alcun ricalcolo sugli istituti contrattuali già corrisposti e relativi ai mesi di cui sopra.

Entro il mese di gennaio 2022, le parti si incontreranno e definiranno gli incrementi dei minimi contrattuali a valere dal 1° gennaio a copertura degli anni 2021 sulla base del dato IPCA generale dell'anno precedente come pubblicato dall'ISTAT.

La base di calcolo sarà così composta:

- parametro 100: paga base, contingenza, edr e tre aumenti periodici di anzianità.

La cifra ricavata verrà riparametrata per le varie categorie sulla base della scala parametrica prevista dal presente CCNL.

Per l'anno 2023 le parti verificheranno gli incrementi dei minimi 2022 nell'ambito del rinnovo del presente CCNL.

Art. 35 – Elemento perequativo

Omissis

A valere dal 1° luglio 2021 l'elemento perequativo passa dagli attuali € 18 ad € 20.

Omissis

Decorrenza e durata

Il presente CCNL decorre dal 1° giugno 2019 ed avrà validità fino a tutto il 28 febbraio 2023.

Per il periodo dal 1° giugno 2019 e fino alla data del presente accordo, le Parti stabiliscono di confermare tutte le disposizioni economiche e normative previste dal CCNL 18 aprile 2017.

Fatte salve le diverse decorrenze eventualmente previste, le Parti stabiliscono che le nuove disposizioni nonché le modifiche apportate ai singoli istituti contrattuali decorrono dalla data di sottoscrizione della presente ipotesi di accordo.

Il CCNL si riterrà automaticamente prorogato di anno in anno se non verrà disdetto 3 mesi prima della scadenza con lettera raccomandata A.R. o via PEC.

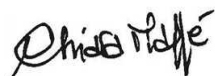
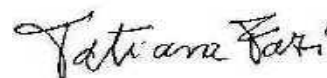
DA AGGIUNGERE IN FASE DI STESURA DEFINITIVA

Art. 71 - Lavori pericolosi e nocivi

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.

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 base (minimo tabellare più contingenza) con facoltà delle 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 temperatura superiore ai 40 gradi, sarà corrisposta l'indennità speciale di cui al comma precedente.



A decorrere dal 1 luglio 2021 ai lavoratori che svolgono lavori di particolare disagio, nocivi e pericolosi, verrà corrisposta una maggiorazione della retribuzione, per le ore di effettivo lavoro prestato, pari al 10% della retribuzione base (minimo tabellare più indennità di contingenza).

Art. 34 – Premio di risultato

In attesa che le parti nazionali si attivino per concordare altre forme di welfare bilaterale, a livello aziendale la contrattazione di secondo livello potrà definire l'offerta di welfare secondo le condizioni che verranno concordate tra le parti.