

HOLZINDUSTRIE – LEGNO E ARREDAMENTO INDUSTRIA

INFORMAZIONI			
PARTI STIPULANTI	FEDERLEGNO ARREDO - CONFINDUSTRIA; FENEAL-UIL; FILCA-CISL; FILLEA-CGIL.	DATA	01.01.2000
ORARIO DI LAVORO			
ORARIO ORDINARIO	40 ore settimanali		
SETTORI PARTICOLARI	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 50 ore settimanali e 10 giornaliere per lavori discontinue ➤ 60 ore settimanali e 12 giornaliere per lavori discontinui con alloggio nello stabilimento o nelle immediate adiacenze, sempre che l'alloggio stesso sia di pertinenza dell'azienda 		
FLESSIBILITÀ	<p>Le aziende potranno disporre orari settimanali di lavoro in regime di flessibilità per anno solare, per tutta l'unità produttiva o per singoli reparti consistenti nel prolungamento o nella riduzione del normale orario settimanale di lavoro, nei periodi di maggiore/minore intensità produttiva ai quali corrisponderanno equivalenti riposi di conguaglio o recuperi di prestazione nei periodi di minore/maggiore intensità produttiva. In tal caso l'orario normale di lavoro sarà articolato prevedendo settimane con prestazioni lavorative superiori all'orario contrattuale e settimane con prestazioni lavorative inferiori all'orario contrattuale.</p> <p>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.</p> <p>L'azienda dispone di quattro livelli all'anno di superamento dell'orario ordinario di lavoro così articolati:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 1° livello: sino a 45 ore annuali ➤ 2° livello: da 46 a 80 ore annuali ➤ 3° livello: da 81 a 96 ore annuali ➤ 4° livello: da 97 a 112 ore annuali <p>Le relative maggiorazioni della retribuzione oraria sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 1° livello 14% ➤ 2° livello 16% ➤ 3° livello 18% ➤ 4° livello 20% <p>Le Parti si danno reciprocamente atto come siano requisiti essenziali per l'applicazione dello strumento contrattuale i seguenti elementi:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ comunicazione preventiva alla RSU, o in loro assenza alle OO.SS. territoriali, in apposito incontro, delle esigenze di effettuazione della flessibilità sia a salire che a scendere rispetto al normale orario di lavoro settimanale; ➤ definizione congiunta in tale incontro dei programmi e delle modalità con cui si prevede di effettuare i riposi compensativi o i recuperi di prestazione tenuto conto delle esigenze tecnico/produttive delle aziende; ➤ Le parti si danno atto che i programmi di recupero e/o riposo debbano ragionevolmente tener conto della capacità previsionali fornite dai programmi produttivi, ma comunque nell'ottica di una sostanziale applicazione della previsione contrattuale (recupero e/o riposo, entro 12 mesi dalla scadenza dell'anno solare in cui si sono effettuati gli orari in regime di flessibilità ai sensi dell'art.19 sesto comma. ➤ Resta comunque inteso che le modalità di recupero di prestazione e di effettuazione dei riposi compensativi proposti dovranno trovare la condivisione di entrambe le parti con apposito verbale. Le parti si reciprocamente atto: ➤ che i momenti di confronto, là dove siano rispettati i contenuti sull'orario dell'art. 19 non possono protrarsi indefinitamente; - che la dicitura "definizione congiunta" è intesa come momento di confronto per trovare l'equilibrio tra emergenze produttive, modalità 		

	prestative e recupero dei riposi compensativi nei tempi coerenti con le necessità tecnico/produttive da prevedere in un apposito verbale;
LAVORO SUPPLEMENTARE	In attuazione a quanto disposto dal comma 2 dell'Art. 3 del D.Lgs. 25.2.2000 n.61 e successive modificazioni, le casistiche che possono dare luogo a richieste di prestazioni supplementari rispetto a quelle contrattualmente concordate sono le seguenti: - realizzazione di campionari per fiere o altre manifestazioni promozionali; - realizzazioni delle commesse alle quali sono legate le prospettive occupazionali e di sviluppo delle imprese; - adempimenti amministrativi e di legge legati a scadenze. Le ore di prestazione supplementare effettuabili non possono far superare al lavoratore le 8 ore di prestazione giornaliera e le 40 ore di prestazione settimanale. Le ore di prestazione supplementare rispetto all'orario di lavoro concordato contrattualmente saranno compensate con la quota oraria di retribuzione diretta, maggiorata del 20% per comprendervi i riflessi sull'insieme degli istituti indiretti e differiti. Il lavoratore potrà richiedere l'accredito delle ore lavorate in più in banca ore con la corresponsione, nel relativo periodo di prestazione, della sola maggiorazione prevista. Saranno dispensati dalle prestazioni di lavoro supplementare i lavoratori e le lavoratrici che per comprovati motivi di impedimento, di natura familiare o lavorativa ne facciano espressa e motivata richiesta scritta. ➤ maggiorazione 28% lavoro supplementare dei lavoratori discontinui nei seguenti limiti: a) dalla 51a alla 60a ora effettuata in più rispetto alle 50 ore settimanali; b) dalla 61a alla 72a ora effettuata in più rispetto alle 60 ore settimanali; Oltre tali limiti il lavoro è considerato straordinario
LAVORO STRAORDINARIO	➤ maggiorazione 28% diurno ➤ maggiorazione 50% (operai e intermedi) e 60% (impiegati) se festivo ➤ maggiorazione 50% se notturno ➤ maggiorazione 60% (operai) e 70% (intermedi e impiegati) se festivo notturno Il limite massimo delle prestazioni straordinarie è pari a 250 ore richiedibili, salvo diversi accordi aziendali, previo esaurimento delle 80 ore di flessibilità a fronte di specifici programmi.
LAVORO NOTTURNO	Escluso guardiani notturni: ➤ maggiorazione 35% (operai) e 30% (intermedi e impiegati) non compreso in turni avvicendati non compreso ciclo continuo(22-6) ➤ maggiorazione 30% effettuato in turni avvicendati compreso ciclo continuo (22-6)
LAVORO FESTIVO	maggiorazione 40% (operai e intermedi) e 50% (impiegati) (dalle ore 22 alle ore 6) non compreso in turni avvicendati compreso il ciclo continuo
LAVORO IN TURNI	➤ verrà corrisposto un compenso sostitutivo pari alla quota oraria della retribuzione base (minimi tabellari, contingenza ed eventuale terzo elemento) maggiorata dell'8 % fermo restando il diritto alla fruizione dei 10 minuti di pausa retribuiti ai sensi del D.Lgs 66/2003. maggiorazione 30% ore notturne ➤ maggiorazione 40% ore festive ➤ In caso di prestazioni su tre turni avvicendati nelle 24 ore, al lavoratore sarà riconosciuta una pausa retribuita non inferiore ai 10 minuti. Conseguentemente, il compenso sostitutivo di cui al 7° comma viene fissato al 7%.
ASSENZE	
FERIE	APP.PROFES. (IMP) - Liv. TUTTI = 160 Ore (20gg). APP.PROFES. (OP) - Liv. TUTTI = 160 Ore (20gg). IMPIEGATI - Liv. TUTTI = 160 Ore (20gg). INTERMEDI - Liv. TUTTI = 160 Ore (20gg). OPERAI - Liv. TUTTI = 160 Ore (20gg).
RIDUZIONE ORARIO	➤ 64 ore da fruire a gruppi di 8 ore, con fruizione di almeno 48 ore in corso d'anno pena la decadenza delle medesime ➤ 4 gruppi di 8 ore in sostituzione delle ex festività
CONGEDO MATRIMONIALE	16 giorni di calendario
DIRITTO ALLO STUDIO	➤ 150 ore fruibili in un triennio ➤ 250 ore per frequenza corsi di recupero della scuola dell'obbligo

PERMESSI SINDACALI	<p>RSU</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ monte ore pari a quello spettante ai dirigenti delle RSA (art.23 L. 300/70) ➤ 70% dei permessi aggiuntivi spettanti a FENEAL-UIL, FILCA-CISL e FILLEA-CGIL. <p>Rappresentante per la sicurezza</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 24 ore annue, imprese che occupano fino a 5 dipendenti ➤ 48 ore annue, imprese che occupano da 6 a 15 dipendenti ➤ 72 ore annue, imprese che occupano più di 15 dipendenti, oltre ai permessi previsti per la RSU <p>Cariche sindacali (nazionali, regionali, provinciali)</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 8 ore mensili, cumulabili quadrimestralmente, per: <ul style="list-style-type: none"> a) max 2 esponenti per ciascuna OO.SS. per le aziende fino a 300 dipendenti b) max 3 esponenti per ciascuna organizzazione per le aziende oltre i 300 dipendenti <p>I dirigenti delle rappresentanze sindacali aziendali</p> <ul style="list-style-type: none"> a) un dirigente per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata; b) un dirigente ogni 300 o frazione di 300 dipendenti per ciascuna rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive che occupano fino a 3000 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata; c) un dirigente ogni 500 o frazione di 500 dipendenti della categoria per cui è organizzata la rappresentanza sindacale aziendale nelle unità produttive di maggiori dimensioni, in aggiunta al numero minimo di cui alla precedente lettera b). <p>I permessi retribuiti di cui al presente art. non potranno essere inferiori a otto ore mensili nelle aziende di cui alle lettere b) e c) del comma precedente; nelle aziende di cui alla lettera a) i permessi retribuiti non potranno essere inferiori ad un'ora all'anno per ciascun dipendente. Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al primo comma deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima, tramite le rappresentanze sindacali aziendali.</p>
ASEMBLEE SINDACALI	10 ore annue
ASPETTATIVA NON RETRIBUITA	<ul style="list-style-type: none"> ➤ max 2 anni per gravi motivi familiari ➤ max 11 mesi per la formazione (scuola dell'obbligo, titolo di studio di secondo grado, diploma universitario, laurea o attività formative diverse da quelle promosse dall'azienda) ➤ periodo congruo per stato di tossicodipendenza e per assistenza familiare tossicodipendenti ➤ 365 giorni di calendario in caso di patologie gravi accertate (tumoriali, leucemiche, e da deficienza immunitaria conclamata e trapiantati di organi primari) che comportino terapie salvavita, periodicamente documentate da specialisti del servizio sanitario nazionale, il lavoratore avrà diritto ad una aspettativa, senza oneri né diretti né indiretti per l'azienda. L'aspettativa dovrà essere richiesta, per iscritto, dal lavoratore con almeno tre mesi di preavviso sulla scadenza del periodo di conservazione del posto.
COMPORTO	13 mesi nell'arco di 30 mesi consecutivi
PERMESSI RETRIBUITI	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Eventi e cause particolari: 3 giorni di permesso retribuito in caso di decesso o di documentata grave infermità del coniuge, anche legalmente separato, o di un parente entro il secondo grado, anche non convivente, o di un soggetto componente la famiglia anagrafica della lavoratrice o del lavoratore medesimi. I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità, documentata come indicato al 3° comma, o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici. ➤ Lavoratrici gestanti: permessi retribuiti per l'effettuazione di esami prenatali, accertamenti clinici ovvero visite mediche specialistiche, nel caso in cui questi debbono essere eseguiti durante l'orario di lavoro. Analogo trattamento compete alle lavoratrici puerpere o in periodi di allattamento sino a 7 mesi dopo il parto. ➤ Paternità: In occasione della nascita del figlio, e nei casi di adozione e/o di affidamento, saranno riconosciuti al padre 7 giorni di congedo di paternità retribuito, a cui potranno essere aggiunti con le stesse modalità, ulteriori 2 gg in casi di comprovate ed oggettive circostanze collegate all'evento. ➤ Congedi per le donne lavoratrici vittime di violenza: congedo retribuito non superiore a tre mesi, fruibile anche a giorni o a ore e utilizzabile nell'arco temporale di tre anni.

CESSAZIONE RAPPORTO						
PREAVVISO	Qualifica	Livello	Anni di anzianità			
			Fino 2	2 – 5	5 – 15	Oltre 15
	OPERAI	AE1	7 giorni di calendario			
		AE2, AE3	14 giorni di calendario			
		AS1, AS2, AS3	21 giorni di calendario			
	INTERMEDI	AC2	1 mese	1,5 mesi	2 mesi	2,5 mesi
		AC1	1 mese	1 mese	1,5 mesi	2 mesi
			Fino 5	5-10	Oltre 10	
	IMPIEGATI	AD1-AD2-AD3-AC5	2 mesi	3 mesi	4 mesi	
		AC4-AC3-AS4-AS2	1,5 mesi	2 mesi	2,5 mesi	
AE4-AE3-AE2		1 mese	1,5 mesi	2 mesi		
PREVIDENZA COMPLEMENTARE						
ARCO	<p>La contribuzione ad Arco sarà calcolata sulla retribuzione mensile corrente ordinaria (paga base, ex indennità di contingenza, edr, aumenti periodici di anzianità, eventuali superminimi individuali).</p> <p>La contribuzione sarà calcolata sulla retribuzione utile al TFR. Le aliquote a carico delle aziende sono dell'2,30%; le aliquote a carico del lavoratore rimangono fissate nella misura dell'1,30%.</p> <p>La contribuzione assorbirà, fino a concorrenza, eventuali contribuzioni derivanti da accordi territoriali e/o aziendali. Le aziende, all'atto dell'assunzione dei lavoratori, consegneranno il materiale informativo utile all'iscrizione al fondo, predisposto dal fondo stesso.</p> <p>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 pari a pari a EURO 100,00 una tantum, da erogare a carico delle Aziende a favore di tutti i lavoratori in forza alle aziende con contratto a tempo indeterminato al primo giorno di calendario del mese in cui verrà effettuato il versamento.</p> <p>Il conferimento avverrà secondo le seguenti modalità:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ per i lavoratori iscritti ad Arco: conferimento da effettuare ad Arco con la contribuzione del secondo trimestre del 2021 con scadenza 20 luglio 2021 ➤ per i lavoratori non iscritti a nessun fondo contrattuale: contribuzione destinata esclusivamente ad Arco, da effettuare con la contribuzione del secondo trimestre del 2021 con scadenza 20 luglio 2021 ➤ per lavoratori iscritti ad altri fondi contrattuali con origine da accordi territoriali. Nel mese di luglio secondo le modalità definite dai singoli fondi ➤ Il suddetto contributo rientra a pieno titolo nel trattamento economico complessivo (TEC), definito dal presente CCNL. I componenti dell'assemblea di ARCO potranno disporre annualmente di 8 ore di permessi retribuiti per la partecipazione alle assemblee. 					
ASSISTENZA COMPLEMENTARE						
ALTEA	<p>La contribuzione per gli iscritti al fondo Altea sarà di Euro 15,00 per 12 mensilità a carico delle aziende.</p> <p>Le parti concordano di promuovere una campagna di sensibilizzazione dei lavoratori al welfare sanitario fondo ALTEA, fornendo allo stesso la possibilità di arrivare ai soggetti attraverso i mezzi informatici di comunicazione. Le parti stabiliranno forme e modalità di tali iniziative. La commissione dovrà presentare alle parti i risultati del proprio lavoro entro sei mesi dalla data di insediamento della stessa. I componenti dell'assemblea di Altea potranno disporre annualmente di 8 ore di permessi retribuiti per la partecipazione alle assemblee.</p>					
CONGEDI						
MATERNITÀ OBBLIGATORIA	Alle lavoratrici dipendenti è garantito per una durata di 5 mesi il diritto all'astensione dal lavoro, nel corso del quale è riconosciuta un'indennità pari all'80 per cento della retribuzione come previsto dal D.Lgs. 151/2001 del Testo Unico sulla maternità, paternità e congedi parentali.					
CONGEDO PARENTALE	Per ogni figlio/a fino ai dodici anni, ciascun genitore ha il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo frazionato o continuativo di 6 mesi (cosiddetto congedo parentale).					

	Complessivamente, i due genitori non possono superare il massimo di 10 mesi. I genitori hanno diritto ad una indennità pari al 30% della retribuzione per un periodo massimo di 6 mesi entro il compimento del sesto anno del figlio/a. Tale periodo è coperto da contribuzione figurativa.
PATERNITÀ OBBLIGATORIA	Il padre lavoratore dipendente ha diritto di assentarsi per un periodo di dieci giorni lavorativi (non frazionabili ad ore e fruibili anche in via non continuativa) nell'arco temporale che va dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi.
CONGEDO STRAORDINARIO PER INVALIDI	Hanno titolo a fruire del congedo straordinario retribuito della durata di due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa, i lavoratori dipendenti, a tempo determinato (per la durata del contratto) o a tempo indeterminato, che assistono il familiare in situazione di handicap grave. La persona disabile non deve essere ricoverata a tempo pieno presso strutture ospedaliere o similari.
CONGEDO PER CURE PER GLI INVALIDI	I lavoratori mutilati e invalidi civili cui sia stata riconosciuta una riduzione della capacità lavorativa superiore al cinquanta per cento possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni.
CONGEDO PER LE DONNE VITTIME DI VIOLENZA	Le lavoratrici dipendenti del settore pubblico e privato, inserite in percorsi di protezione certificati dai servizi sociali, dai Centri antiviolenza o dalle Case rifugio, hanno il diritto di assentarsi dal lavoro per un periodo massimo di 90 giorni nell'arco di 3 anni.