

# UNITAL

**UNIONE – INDUSTRIE – ITALIANE – ARREDI – LEGNO**

**CATEGORIA ADERENTE ALLA CONFAPI**

- CONFEDERAZIONE DELLE ASSOCIAZIONI PICCOLA E MEDIA INDUSTRIA -

Roma, 22 settembre 2008

## **Rinnovo CCNL UNITAL CONFAPI DEL 12.09.08: circolare esplicativa**

Come è noto, lo scorso 18 settembre è stato sottoscritto il CCNL Unital Confapi.

Riportiamo di seguito il contenuto dell'accordo di rinnovo.

### **PARTE PRIMA – RAPPORTI E DIRITTI SINDACALI**

#### **Art. 1 - Comitati Paritetici per lo sviluppo e la crescita delle relazioni sindacali**

Si è convenuto di attivare formalmente il Comitato Paritetico Nazione (di seguito C.P.N.) con sede presso la Confapi, già previsto nei precedenti contratti, impegnandosi a nominare i membri che andranno a costituirlo entro il 31.12.08.

Al C.P.N. viene affidata – fra l'altro - la promozione di azioni volte ad una diffusione della cultura dello sviluppo sostenibile attraverso un impulso alle certificazioni ambientali.

Le parti hanno convenuto che lo sviluppo sostenibile inteso come integrazione equilibrata e dinamica delle dimensioni relative alla crescita economica al rispetto dell'ambiente ed alle responsabilità sociale d'impresa, costituisce il modello cui ispirarsi per l'avvio di azioni in grado di perseguire evoluzioni positive.

In questo senso le singole realtà produttive potranno realizzare percorsi relativamente ai temi che riguardano:

- salute e sicurezza del personale
- monitoraggio e reporting delle emissioni e dei residui di lavorazione
- impatto sulle comunità locali
- monitoraggio delle attività di rischio ad elevato impatto ambientale
- valorizzazione delle politiche industriali e di filiera
- orientamento verso le lavorazioni di qualità

In attuazione a quanto sopra, il C.P.N. proporrà un documento contenente linee guida dei requisiti minimi per l'attuazione dei principali elementi della responsabilità sociale d'impresa a cui ciascuna azienda potrà aderire.

Circa il diritto di informazione è stato adeguato il limite dimensionale alle norme comunitarie europee.

Pertanto ogni semestre le aziende che occupano oltre 50 lavoratori subordinati - e non più 75 - forniranno informazioni preventive alla RSU ed alla FILLEA, FILCA e FENEAL territoriali, nel corso di appositi incontri, dietro richiesta della RSU in merito a:

- stato e prospettive produttive;
- previsioni per il mercato interno e/o esterno;
- programmi di investimento ed eventuali innovazioni tecnologiche che comportino modifiche significative nell'organizzazione del lavoro in azienda;
- struttura occupazionale – in valori assoluti – per sesso e per grandi classi di età e suoi prevedibili sviluppi, nonché le indicazioni quantitative e qualitative con le quali l'azienda intende farvi fronte e le indicazioni circa le modalità di assunzione nel rispetto delle leggi vigenti.
- Operazioni di scorporo o decentramento permanente al di fuori dello stabilimento

L'obbligo di informazione sussiste anche per realtà produttive con più di 50 lavoratori subordinati complessivi dislocate su zone territoriali diverse ma caratterizzata da un'unica struttura d'impresa.

E' stata raggiunta un'intesa che impegna le parti ad attivarsi presso OLMA – Osservatorio Legno Mobili e Arredamento, affinché sia possibile attivare delle sinergie tra il CPN e OLMA stesso.

E' stata decisamente respinta la richiesta di finanziare il CPN tramite una quota (la richiesta era di Euro 5,00) a carico azienda rapportata al numero dei dipendenti per anno.

## **PARTE SECONDA – REGOLAMENTAZIONE COMUNE AD OPERAI, INTERMEDI, IMPIEGATI, QUADRI**

### **Art. 7 – Orario di lavoro**

E' stato sancito l'obbligo da parte del lavoratore di adeguarsi alla strumentazione adottata in azienda per il rilevamento delle presenze. Quindi, il lavoratore dovrà garantire l'inizio dell'effettiva prestazione di lavoro all'ora stabilita dalla direzione aziendale.

Irregolarità di natura formale potranno quindi essere ragionevolmente eccepite, fino a diventare oggetto di contestazione disciplinare nei casi più gravi e reiterati.

## **PARTE SECONDA – REGOLAMENTAZIONE COMUNE AD OPERAI, INTERMEDI, IMPIEGATI, QUADRI**

### **Art. 12 – Lavoro straordinario, notturno, festivo.**

#### ***Banca ore individuali***

Come è noto, a decorrere dal 1° gennaio 2005 il lavoro straordinario effettuato oltre le 80 ore nell'anno solare, può – a richiesta del dipendente – confluire in un'apposita banca ore.

Ciascun dipendente può quindi usufruire dei suddetti riposi compensativi con un preavviso non più di 5 ma di 3 giorni lavorativi; ed è questa la novità contrattuale.

Restano immutate le altre condizioni previste dalla norma; in particolare la richiesta massima dei permessi è pari al 5% dei lavoratori in servizio nel reparto o ufficio, e comunque compatibilmente con le esigenze tecnico – organizzative.

## **PARTE SECONDA – REGOLAMENTAZIONE COMUNE AD OPERAI, INTERMEDI, IMPIEGATI, QUADRI**

### **Art. 13 – Rapporti di lavoro a tempo parziale**

Viene introdotto il principio del part – time reversibile. L’Azienda, compatibilmente con le esigenze tecnico – organizzative potrà quindi concedere orari di lavoro a tempo parziale per limitati periodi di tempo, e più specificatamente:

- 3 anni alla lavoratrice madre fino a tre anni di età del bambino;
- 2 anni per entrambi i genitori in presenza di gravi motivi familiari, ai sensi del primo comma, art. 2 del D.M. 278/2000.

Entrambi i casi devono intendersi quali limiti massimi, potendo l’autonomia negoziale delle parti definire periodi minori.

La trasformazione del rapporto di lavoro dovrà avvenire in forma scritta, e dovrà contenere il termine finale dell’accordo. Ricordiamo la necessità della convalida presso il Servizio Ispettivo della Direzione Provinciale del Lavoro della volontà del dipendente, nei 30 giorni previsti dalla normativa vigente.

Alla scadenza stabilita, e salvo diverse intese, l’orario di lavoro tornerà ad essere quello originariamente previsto senza ulteriori formalità fra le parti.

## **PARTE SECONDA – REGOLAMENTAZIONE COMUNE AD OPERAI, INTERMEDI, IMPIEGATI, QUADRI**

### **Art. 20 – Premio di risultato**

E’ stato valorizzato il secondo livello di contrattazione, ovvero l’adozione di premi aziendali e/o territoriali legati ad incrementi di produttività, qualità e redditività, confermando la necessità di trovare omogeneità nei comportamenti e nelle richieste rivendicative. Alle parti firmatarie del contratto viene affidato il ruolo di rimuovere eventuali impedimenti che dovessero sorgere aziendalmente o territorialmente al momento della definizione dei rinnovi contrattuali di secondo livello.

## **PARTE SECONDA – REGOLAMENTAZIONE COMUNE AD OPERAI, INTERMEDI, IMPIEGATI, QUADRI**

### **Art. 26 bis - Congedi**

Viene inserita la possibilità di programmare preventivamente i permessi richiesti in base alla legge 104/1992 mediante accordi tra l’azienda ed i lavoratori che usufruiscono di tali permessi.

Quindi, il lavoratore che necessita di assistere familiari portatori di handicap si impegna a predisporre con l’azienda un programma di utilizzo dei permessi, in modo da garantire, ove possibile, le esigenze organizzative dell’impresa.

Tale programmazione dovrà prevedere un lasso temporale almeno trimestrale.

Le eventuali variazioni al programma già presentato in azienda, dovranno essere tempestivamente comunicate all'impresa.

In sintesi, non si è voluto comprimere il diritto all'assistenza, ma piuttosto si è andati nella direzione di arginare alcuni fenomeni di non corretto esercizio del diritto riconosciuto dalla L. 104/1992.

Inoltre, sempre in tema di congedi parentali, in occasione della nascita di ciascun figlio viene riconosciuto al padre un giorno di permesso retribuito.

Risulta pertanto sufficiente, agli effetti del godimento del permesso, il solo riconoscimento legale della paternità; non rilevando circostanze quali il matrimonio o la convivenza more uxorio con la madre.

Entro cinque giorni lavorativi successivi alla nascita, il dipendente dovrà produrre adeguata documentazione attestante l'evento.

## **ELEMENTI, COMPUTO E MODALITA' DI CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE**

*Parte Terza – Operai - Art. 2*

*Parte Quarta – Intermedi – Art. 14*

*Parte Quinta – Impiegati – Art. 13*

Viene sancita la possibilità che il datore di lavoro possa provvedere al pagamento della retribuzione mensile con assegno bancario, assegno circolare, o con accredito in conto corrente; modalità, peraltro, già ampiamente in uso presso le aziende.

## **TRASFERTE**

*Parte Terza – Operai - Art. 9*

*Parte Quarta – Intermedi – Art. 9*

*Parte Quinta – Impiegati – Art. 7*

Si è proceduto ad una sostanziale omologazione della disciplina fra operai, impiegati e intermedi

### *a) Trasfertisti occasionali*

Ai lavoratori comandati in trasferta compete:

- il rimborso delle spese di trasporto effettivamente sostenute per recarsi sul luogo di lavoro;
- il rimborso delle spese che si rendano necessarie di vitto ed alloggio nei limiti della normalità ed in base a nota documentata, salvo accordo forfetario tra la ditta e l'operaio.
- rimborso delle altre eventuali spese sostenute per l'espletamento della missione sempreché siano autorizzate e comprovate
- una indennità di trasferta pari al 30% della normale retribuzione giornaliera da corrispondere solo nell'ipotesi in cui l'assenza dalla sede per missione superi le 24 ore (vedi tempo di viaggio). Nel caso in cui il lavoratore venga inviato in missione fuori sede, per incarichi che richiedano la sua permanenza con pernottamento fuori della normale residenza per periodi superiori ad un mese, l'indennità di trasferta, dopo il primo mese, verrà corrisposta nella misura del 20%.

Questa indennità non fa parte della retribuzione a nessun effetto del rapporto di lavoro e non si cumula con eventuali trattamenti aziendali o individuali in atto a tale titolo. Pertanto il lavoratore ha la facoltà di optare per il trattamento da esso ritenuto più favorevole.

Infine, non compete ai lavoratori comandati a prestare la loro opera fuori dallo stabilimento ma entro i confini territoriali del comune in cui ha sede lo stabilimento stesso o comunque entro il raggio di cinque chilometri dallo stabilimento medesimo.

*b) Tempo di viaggio*

Qualora la missione abbia durata inferiore alle 24 ore, al lavoratore spetta un'indennità pari al 50% della retribuzione base (minimo tabellare più contingenza più eventuale terzo elemento) per le ore di viaggio effettivamente compiute dal lavoratore per recarsi sul luogo di 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.

*c) Trasfertisti abituali*

Le indennità di cui ai punti a e b, sono escluse per quei lavoratori che normalmente o in lunghi periodi dell'anno sono adibiti a compiere la loro opera fuori dallo stabilimento.

*d) Anticipo spese*

L'azienda, nel caso in cui non abbia già provveduto a farsi carico delle spese, anticiperà al lavoratore una somma congrua per il sostenimento delle spese di viaggio, di vitto e di alloggio, salvo conguaglio con le spese effettivamente sostenute e documentate al rientro della trasferta.

*e) Trattamenti in essere*

I trattamenti di cui ai punti *a, b, c, d*, non sono da considerarsi aggiuntivi a trattamenti già in essere a livello aziendale e/o individuale; pertanto, gli stessi verranno assorbiti fino a concorrenza da quanto già previsto a livello aziendale e/o individuale, fatte salve le condizioni di miglior favore.

## **MULTE E SOSPENSIONI**

E' stata inserita una specifica fattispecie di infrazione disciplinare in presenza del mancato rispetto delle disposizioni in materie di sicurezza e non utilizzo dei D.P.I.

In aderenza a quanto sancito dal recente D. Lgs. 81/2008 potrà formare oggetto di contestazione disciplinare e conseguentemente di sanzione, il mancato rispetto delle disposizioni in materia di sicurezza, che abbia come conseguenza il pregiudizio - anche solo potenziale - della incolumità del singolo dipendente o di più lavoratori.

Un'altra fattispecie contemplata ex novo è costituita dalla inosservanza degli obblighi di comunicazione nelle ipotesi di malattia ed infortunio non sul lavoro, così come disciplinati dalle singole regolamentazioni di operai, impiegati, intermedi.

In questo senso riepiloghiamo i principali obblighi:

	<i>comunicazione in azienda</i>	<i>invio della certificazione</i>
<b><i>Operai</i></b>	entro quattro ore dall'inizio dell'orario di lavoro	entro due giorni successivi all'inizio dell'assenza
<b><i>Intermedi</i></b>	entro quattro ore dall'inizio dell'orario assenza	entro tre giorni successivi all'inizio dell'assenza
<b><i>Impiegati ed intermedi</i></b>	entro quattro ore dall'inizio dell'orario di lavoro	entro due giorni successivi all'inizio dell'assenza

Circa la scelta tra l'irrogazione tra multa o della sospensione, occorre fare riferimento *in primis* al principio di proporzionalità fra l'accaduto e la sanzione da applicare ed alla presenza o meno di comportamenti recidivanti.

## **LICENZIAMENTI PER MANCANZE**

**Parte Terza – Operai - Art. 19**

**Parte Quarta – Intermedi – Art. 16**

**Parte Quinta – Impiegati – Art. 16**

Tra le possibilità di risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa, vengono contemplate due nuove ipotesi: la prima riguarda l'introduzione arbitraria nei luoghi di lavoro di materiale infiammabile e/o altamente pericoloso.

La seconda riguarda l'assenza ingiustificata nel giorno lavorativo immediatamente precedente o successivo al periodo di ferie collettive; si tratta dell'ipotesi – non infrequente – che il lavoratore ritardi il rientro in azienda al termine delle ferie collettive, in genere coincidenti col periodo natalizio e ferragostano.

Un solo giorno di ritardo può quindi costituire di per se motivo di risoluzione del rapporto di lavoro; tuttavia, sono fatte salve le cause di forza maggiore oggettivamente non dipendenti dal lavoratore: deve quindi trattarsi di eventi gravi, circostanziati, documentabili e non dipendenti dalla volontà del soggetto assente.

## **PARTE TERZA – REGOLAMENTAZIONE PER GLI OPERAI**

### **Art. 20 – Preavviso di licenziamento e dimissioni**

Aumentano i termini di preavviso in caso di licenziamenti o dimissioni per i lavoratori con qualifica operaia. Dalla data di sottoscrizione del presente CCNL (12 settembre 2008) i termini sono i seguenti:

- 7 giorni di calendario per gli appartenenti alla categoria AE1;
- 14 giorni di calendario per gli appartenenti alla categoria AE2;
- 21 giorni di calendario per gli appartenenti alle categorie AS1, AS2, AS3.

## **PREVIDENZA INTEGRATIVA**

A far data dal 1 gennaio 2010 le aliquote contributive paritetiche destinate ad Arco a carico dell'azienda e del lavoratore vengono fissate nella misura del 1,20% con un incremento dello 0,10%. Evidenziamo come la base imponibile per calcolare la suddetta percentuale resta immutata: paga base, contingenza, edr, aumenti periodici di anzianità, eventuali superminimi individuali.

## **ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA**

Verrà istituita una Commissione Tecnica Paritetica ai fini di approfondire le tematiche relative alla costituzione e/o adesione ad un fondo di assistenza sanitaria integrativa settoriale o intersettoriale per la erogazione ai lavoratori dipendenti di prestazioni sanitarie integrative di quelle assicurate dal SSN.

La Commissione consegnerà alle parti stipulanti una dettagliata relazione entro il 31/12/2009 per la successiva applicazione che dovrà avvenire entro il prossimo rinnovo contrattuale.

Infine, è stato definito che il contributo a carico delle imprese potrà arrivare fino ad un importo massimo di 5,00 € mensili per ogni dipendente che aderirà al predetto fondo.

## **DECORRENZA E DURATA**

Il nuovo accordo decorre dal **1° gennaio 2008 e scade il 31 maggio 2012** per la parte normativa, per la parte economica il primo biennio avrà vigore fino a tutto il **31 maggio 2010**

Nei fatti è stata concordata una proroga di cinque mesi della vigenza contrattuale rispetto alle naturali scadenze inoltre questa scadenza diversifica in modo concreto il nostro Contratto da altri contratti esistenti nel settore del Legno.

## **UNA TANTUM**

Ai lavoratori in forza alla data del 12 settembre 2008 è corrisposto un importo forfetario di € 365,00 lordi, ed è suddivisibile in quote mensili in relazione alla durata del rapporto di lavoro nel periodo 1° gennaio – 31 agosto 2008. La frazione di mese superiore a 15 giorni sarà considerata, a questi effetti, come mese intero.

Detto importo è stato calcolato al lordo dell'Indennità di Vacanza contrattuale erogata in regime di vacatio contrattuale erogata nel periodo 1° aprile – 31 agosto 2008, che dovrà pertanto essere posta a conguaglio.

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. Inoltre, in attuazione di quanto previsto dal 2° comma dell'art. 2120 cod. civ., l'Una Tantum è esclusa dalla base di calcolo del trattamento di fine rapporto.

Il suddetto importo verrà erogato in due tranches la prima pari a € 200,00 con le competenze di retribuzione del mese di settembre 2008, la seconda pari a € 165,00 con le competenze di retribuzione del mese di novembre; ovvero, nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro, all'atto della liquidazione delle competenze.

Le giornate di assenza dal lavoro per gravidanza e puerperio e quelle per malattia, infortunio e congedo matrimoniale con pagamento di indennità a carico dell'istituto competente e di integrazione a carico delle Aziende, intervenute nel periodo 1° gennaio – 31 agosto 2008 saranno considerate utili ai fini dell'importo di cui sopra.

Ai lavoratori che nel periodo 1° gennaio – 31 agosto 2008 abbiano fruito di trattamenti di CIG, di riduzione di orario di lavoro per contratti di solidarietà e/o di altre prestazioni economiche previdenziali, l'importo dell'Una Tantum sarà corrisposto secondo le disposizioni vigenti in materia.

Dal 1° settembre cessa di essere corrisposta l'Indennità di Vacanza Contrattuale.

Ai lavoratori con qualifica di apprendista l'importo dell'Una Tantum verrà riproporzionato in rapporto alla percentuale economica nonché alla categoria di appartenenza in atto alla data di erogazione della stessa.

In conclusione, con particolare riferimento a problemi applicativi che dovessero insorgere, si ricorda che:

- l'importo Una Tantum non compete ai lavoratori assunti a partire dal 13 settembre;
- non compete ai lavoratori il cui rapporto di lavoro sia cessato, ovvero siano stati promossi dirigenti, antecedente il 12 settembre 2008;
- trattandosi di ordinario trattamento economico, le erogazioni non competono ai lavoratori a domicilio per i quali, in base all'art. 8, della legge 18 dicembre 1973, n. 877, è prevista una retribuzione sulla base di tariffe di cottimo pieno determinate a livello regionale;
- ai lavoratori con rapporto a tempo determinato, nel caso in cui fossero in forza alla data 12.09.2008, competono tante quote di importo di Una Tantum quanti sono i mesi, o loro frazioni equiparabili a mese intero, di servizio prestato nel periodo 01.01.2008 – 31.08.2008;

- ai lavoratori a tempo parziale compete l'erogazione dell'importo di Una Tantum in misura proporzionale al loro specifico orario contrattuale.

Per quanto riguarda i lavoratori in somministrazione, le aziende interessate procederanno agli adempimenti di cui all'art. 21, D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

## TABELLE CONTRATTUALI

Riportiamo di seguito le tabelle degli aumenti contrattuali con le relative tranches. **Evidenziamo che per effetto degli arrotondamenti dei decimali sono state apportate alcune modifiche rispetto alla nostra precedente circolare.**

Ex Categ.	Categorie	Minimo Tabellare al 31/12/2007	Contingenza	1° tranche 01/09/2008	2° tranche 01/05/2009	3° tranche 01/11/2009	Incremento
AS	AD3	€ 1.296,90	€ 531,30	€ 73,81	€ 57,76	€ 36,90	€ 168,47
A	AD2	€ 1.206,42	€ 528,03	€ 68,66	€ 53,73	€ 34,33	€ 156,72
	AD1	€ 1.115,94	€ 528,03	€ 63,51	€ 49,70	€ 31,75	€ 144,96
	AC4	€ 1.025,46	€ 528,03	€ 58,36	€ 45,67	€ 29,18	€ 133,21
B	AC3	€ 934,98	€ 522,49	€ 53,21	€ 41,64	€ 26,60	€ 121,45
B	AC2	€ 934,98	€ 522,49	€ 53,21	€ 41,64	€ 26,60	€ 121,45
	AC1	€ 856,56	€ 522,49	€ 48,75	€ 38,15	€ 24,37	€ 111,27
B	AS3	€ 934,98	€ 522,49	€ 53,21	€ 41,64	€ 26,60	€ 121,45
	AS2	€ 844,49	€ 522,49	€ 48,06	€ 37,61	€ 24,03	€ 109,70
<b>C</b>	<b>AS1</b>	<b>€ 808,30</b>	<b>€ 518,30</b>	<b>€ 46,00</b>	<b>€ 36,00</b>	<b>€ 23,00</b>	<b>€ 105,00</b>
	AE3	€ 763,06	€ 518,30	€ 43,43	€ 33,99	€ 21,71	€ 99,13
D	AE2	€ 717,82	€ 515,30	€ 40,85	€ 31,97	€ 20,43	€ 93,25
E	AE1	€ 603,21	€ 512,79	€ 34,33	€ 26,87	€ 17,16	€ 78,36

## MINIMI TABELLARI

Ex Categ.	Categorie	Minimo Tabellare al 31/12/2007	Contingenza	Minimo Tabellare dal 01/09/2008	Minimo Tabellare dal 01/05/2009	Minimo Tabellare dal 01/11/2009	Incremento
AS	AD3	€ 1.296,90	€ 531,30	€ 1.370,71	€ 1.428,47	€ 1.465,37	€ 168,47
A	AD2	€ 1.206,42	€ 528,03	€ 1.275,08	€ 1.328,81	€ 1.363,14	€ 156,72
	AD1	€ 1.115,94	€ 528,03	€ 1.179,45	€ 1.229,15	€ 1.260,90	€ 144,96
	AC4	€ 1.025,46	€ 528,03	€ 1.083,82	€ 1.129,49	€ 1.158,67	€ 133,21
B	AC3	€ 934,98	€ 522,49	€ 988,19	€ 1.029,83	€ 1.056,43	€ 121,45
B	AC2	€ 934,98	€ 522,49	€ 988,19	€ 1.029,83	€ 1.056,43	€ 121,45
	AC1	€ 856,56	€ 522,49	€ 905,31	€ 943,46	€ 967,83	€ 111,27
B	AS3	€ 934,98	€ 522,49	€ 988,19	€ 1.029,83	€ 1.056,43	€ 121,45
	AS2	€ 844,49	€ 522,49	€ 892,55	€ 930,16	€ 954,19	€ 109,70
<b>C</b>	<b>AS1</b>	<b>€ 808,30</b>	<b>€ 518,30</b>	<b>€ 854,30</b>	<b>€ 890,30</b>	<b>€ 913,30</b>	<b>€ 105,00</b>
	AE3	€ 763,06	€ 518,30	€ 806,49	€ 840,48	€ 862,19	€ 99,13
D	AE2	€ 717,82	€ 515,30	€ 758,67	€ 790,64	€ 811,07	€ 93,25
E	AE1	€ 603,21	€ 512,79	€ 637,54	€ 664,40	€ 681,57	€ 78,36

