



## SINTESI CCNL LEGNO-ARREDAMENTO-MOBILI UNIMPRESA – CONF.A.I.L. - UPLA

ottobre 2023

ESTREMI E PARTI STIPULANTI			
	Data di stipula	Decorrenza	Scadenza
<b>CCNL</b>	02 Ottobre 2023	01 ottobre 2023	30 Settembre 2026
	Parti stipulanti	UNIMPRESA; UNIMPRESA – F.N.A.; CONF.A.I.L.; CONF.A.I.L. – F.I.A.L.C. - ULPA	
<b>Campo di applicazione</b>	<p>Il c.c.n.l. si applica ai <b>dipendenti delle aziende artigiane così come definite dalla legislazione vigente (mestieri artistici e tradizionali compresi) e delle piccole e medie imprese, dei consorzi costituiti da artigiani e da piccole e medie imprese anche in forma cooperativistica dei settori del Legno, Arredamento, Mobili.</b></p> <p><b>Per quanto attiene la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale, si fa riferimento alla normativa in vigore.</b></p> <p>Il C.C.N.L. si applica nei sottoindicati mestieri e/o servizi in cui si usa o si rinvia all'uso della materia prima legno e dei suoi derivati, o gli agglomerati di legno con leganti vari (cemento, magnesite, resine, ecc.):</p> <p>bigonciai, bottai, mastellai, tinai; carpentieri; carradori, fabbricanti di carrozzerie, carri e carrozze; cassai e cassettaio, imballaggi e cesti in legno, ghiacciaie, cestai, cestinai e stuolai, pallets e contenitori; corniciai; costruttori, manutentori e allestitori di barche e battelli, carpentieri navali, calafati e modellisti navali; doratori di oggetti in legno e decoratori di fiori; ebanisti, mobiliere e stipettaio, falegnami; aziende di progettazione e/o di design di elementi di arredamento ligneo: per interni ed esterni ad uso abitativo, commerciale, industriale; per la nautica anche da diporto; arredo urbano; per i giardini, parchi giochi, piscine; per roulotte e camper, veicoli ricreazionali e veicoli in genere; produzione di forme per scarpe e zoccoli, giocattoli in legno, manichini di legno, fondi di calzature; intagliatori, intarsiatori e traforatori di legno, restauratori del mobile e di ogni elemento di arredo, scultori; fabbricanti di strumenti musicali in legno e pianoforti; addobbatori e apparatori, tappezzeri in stoffa, fabbricanti di poltrone e trapunte, piumai e pennai, materassai; laboratori oggetti di paglia, impagliatori di sedie e fiaschi; oggetti di rafia, fabbricanti di fiori artificiali in legno, carta e cartapesta; laboratori di pipe e articoli per fumatori in genere, laboratori di racchette, slitte, sci, articoli sportivi in genere, stecche da biliardo; tavoli da biliardo e da bowling; armi antiche prevalentemente in legno; modellisti in legno e lucidatori; sediai e fustai; produzioni di lettini e sdrai e ombrelloni; articoli casalinghi, articoli da disegno e didattici, articoli igienico-sanitari, fabbricanti utensili in legno, manufatti in legno in genere; bastoni e aste dorate e comuni, tornitori legno, scope, manici da frusta; produzione di articoli religiosi e da ricordo; infissi, e serramenti avvolgibili, abbaini; oggetti di sughero, granulati e agglomerati di sughero, sughero in plance, turaccioli comuni e da spumante, sugheraccio, sugherone, tacchi, tranciali; segherie, segagione legna e taglialegna; cartelloni stradali, pittori letteristi; allestimenti in genere, allestitori di scene anche per rappresentazioni artistiche di ogni genere; costruttori / produttori di: mobili imbottiti in genere, aziende della filiera dell'imbottito; mobili e elementi di arredo vari; mobili e articoli vari di arredamento in giunco e in vimini; mobili e accessori per la nautica; mobili e accessori per veicoli ricreazionali e per veicoli in genere; di elementi di arredo ligneo urbano; nobilitazione pannelli, truciolari, compensati e affini; produzione di paniforti, pannelli di fibra, di lana di legno, di truciolare; agglomerati di legno con leganti vari; travi, travi lamellari, travi massello, perlinati; pavimenti in legno per interni, esterni, giardini, spiagge, piscine, arredo urbano e relativa posa in opera; costruttori di case e pareti prefabbricate in legno e relativa posa in opera; progettisti e costruttori di scale e trabatelli in legno e relativi accessori anche con relativa posa in opera; -progettisti e costruttori del sistema tetto in legno (copertura /solai /portanti /capriate /ecc.) con eventuale relativa e completa posa in opera senza il compimento delle ulteriori operazioni/attività/finiture tipiche delle aziende del settore edile ed affini; trattamento e conservazione del legno; produzione di sarcofaghi e servizi di onoranze funebri connessi alla produzione; produzione di allestimenti e di arredamenti di stand, mostre e fiere, e relativo montaggio.</p> <p><b>Rientrano nella sfera di applicazione del presente contratto le imprese artigiane del settore boschivo, escluse quelle inquadrate nel settore agricolo.</b></p>		
<b>DATI RETRIBUTIVI</b>			

Livelli	Retribuzione al 30/09/2023	Retribuzione dal 1/10/2023	Retribuzione dal 1/10/2024	Retribuzione dal 1/06/2025	Retribuzione dal 01/06/2026
AS	€ 2.050,12	2.086,20	2.122,28	2.158,36	2.194,44
A	€ 1.910,88	1.944,51	1.978,14	2.011,77	2.045,40
B	€ 1.746,68	1.777,42	1.808,16	1.838,90	1.869,64
C Super	€ 1.670,86	1.700,26	1.729,66	1.759,06	1.788,46
*C	€ 1.594,08	1.622,13	1.650,18	1.678,23	1.706,28
D	€ 1.506,88	1.533,40	1.559,92	1.586,44	1.612,96
E	€ 1.427,02	1.452,13	1.477,24	1.502,35	1.527,46
F	€ 1.341,31	1.364,91	1.388,51	1.412,11	1.435,71

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

**DATI RETRIBUTIVI**

Scatti di anzianità	<p>Tutti i lavoratori, esclusi gli apprendisti, hanno diritto, per ogni biennio di anzianità prestato presso la stessa azienda, alla maturazione, indipendentemente da qualsiasi aumento di merito, di un massimo di 5 aumenti periodici di anzianità biennali deindicizzati e in cifra fissa secondo i valori unitari riportati qui di seguito per ciascuna categoria:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- AS: euro 15,494;</li> <li>- A: euro 13,944;</li> <li>- B: euro 11,879;</li> <li>- CS euro 11,181;</li> <li>- C: euro 10,329;</li> <li>- D: euro 9,296;</li> <li>- E: euro 8,522.</li> </ul> <p><b>Per quanto riguarda la categoria F non sono previsti scatti in quanto la stessa è transitoria.</b> Gli aumenti periodici decorreranno dal primo mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Gli aumenti periodici non potranno essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito, nè gli aumenti di merito potranno essere assorbiti dagli aumenti periodici maturati o da maturare.</p> <p>In caso di passaggio di categoria il lavoratore manterrà l'importo degli aumenti periodici già maturati. Il lavoratore avrà quindi diritto a maturare ulteriori aumenti periodici nella misura fissata per la nuova categoria di appartenenza fino al raggiungimento del massimo previsto per la nuova categoria ivi compreso l'importo maturato nelle precedenti categorie. La frazione di biennio al momento del passaggio di categoria verrà considerata utile agli effetti della maturazione del successivo aumento periodico.</p>
Mensilità aggiuntive	<p><b>Tredicesima mensilità</b></p> <p>L'impresa è tenuta a corrispondere per ciascun anno al lavoratore considerato in servizio una gratifica pari ad una mensilità di retribuzione globale di fatto. Agli effetti della liquidazione della gratifica natalizia verranno computate le sospensioni delle prestazioni di lavoro dovute a congedo matrimoniale, assenze giustificate, nonché dovute a malattia, infortunio, nell'ambito dei periodi previsti di conservazione del posto, i periodi di assenza per gravidanza e puerperio, ad integrazione delle quote erogate dagli Istituti preposti. La corresponsione deve avvenire, normalmente, alla vigilia di Natale. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore non in prova ha diritto a tanti dodicesimi dell'ammontare della 13<sup>a</sup> mensilità quanti sono i mesi di servizio prestati presso l'azienda.</p> <p>La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata come mese intero.</p> <p>Il periodo di prova seguito da conferma, è considerato utile per il calcolo dei dodicesimi di cui sopra.</p>
Premio di produttività	<p>Sono annualmente definiti appositi criteri di individuazione degli obiettivi aziendali e valutazione dei risultati conseguiti che tengano conto altresì anche del contributo diretto delle risorse umane al conseguimento di tali risultati. Le parti individueranno un percorso meritocratico e retributivo che tenga conto individualmente e settorialmente dell'entità di tali risultati e della partecipazione degli stessi lavoratori in modo da riconoscere un premio di produttività che verrà erogato annualmente con la mensilità del mese di giugno.</p>
Lavoro straordinario, notturno, festivo	<p>È considerato straordinario contrattuale il lavoro prestato oltre l'orario contrattuale settimanale. Il lavoro straordinario ha carattere volontario e potrà essere effettuato entro il limite individuale annuale di legge, pari a 250 ore. Non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dai lavoratori che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana. Per il lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolarsi sulla retribuzione di fatto.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- lavoro straordinario: 28%; lavoro notturno: 35%; lavoro notturno a turni: 25%; lavoro straordinario notturno: 50%; lavoro festive: 40%; lavoro straordinario festive: 50%; lavoro straordinario festivo notturno: 60%.</li> </ul> <p>Le ore straordinarie effettuate, comprese quelle di lavoro supplementare verranno recuperate, nella misura di 1/3, con riposi compensativi di 8 ore non retribuite, computate semestralmente, con godimento nel semestre successivo.</p>
Altre Indennità.	<p><b>Indennità di cassa:</b> L'impiegato, ha diritto ad una indennità mensile pari al 5% dell'elemento retributivo nazionale.</p>
Elementi Aggiuntivi	<p><b>Sono elementi aggiuntivi della retribuzione stabiliti dal contratto nazionale</b> le maggiorazioni per: lavoro a squadre; lavoro notturno; lavoro domenicale e festivo; flessibilità; turni a scacchi; Eventuali indennità stabilite dal contratto nazionale; Ogni altro compenso, quote ed eventuali relative maggiorazioni la cui entità sia stabilita direttamente o indirettamente dal contratto nazionale.</p> <p><b>Sono elementi aggiuntivi della retribuzione stabiliti a livello aziendale:</b> gli importi corrisposti a titolo individuale e/o collettivo (aumenti di merito, indennità di mansione, aumenti per determinate prestazioni o occasioni, ecc.); gli incentivi (cottimi) ed il mancato cottimo (concottimo); i premi annui o ad altra periodicità comunque denominati; l'erogazione aziendale variabile, secondo le disposizioni dell'art. 6 del presente contratto.</p>
<b>COSTITUZIONE DEL RAPPORTO</b>	
Categorie e qualifiche	<p>I lavoratori sono inquadrati in un'unica scala classificatoria composta da 8 livelli. Ai fini suddetti il collegamento tra l'inquadramento ed il trattamento normativo è il seguente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Categoria A super -Quadri</li> <li>- Categoria A</li> <li>- Categoria B</li> <li>- Categoria C super</li> <li>- Categoria C</li> <li>- Categoria D</li> <li>- Categoria E</li> <li>- Categoria F</li> </ul> <p>Lavoratori privi di esperienza al loro primo inserimento nei settori oggetto del campo di applicazione del c.c.n.l. I livelli indicati nelle tabelle sono ragguagliati a mese (174 ore).</p>

<b>Periodo di prova</b>	<p>Un periodo di prova la cui durata non può essere superiore a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- per i lavoratori operai inquadrati nella cat. F: 4 settimane</li> <li>- per i lavoratori operai inquadrati nella cat. E: 4 settimane;</li> <li>- per i lavoratori operai inquadrati nella cat. D: 5 settimane;</li> <li>- per i lavoratori operai inquadrati nella cat. CS: 6 settimane;</li> <li>- per i lavoratori operai inquadrati nella cat. C e superiori: 6 settimane.</li> </ul> <p>Durante il periodo di prova è reciproco il diritto alla risoluzione del rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso né di indennità.</p> <p>L'assunzione al lavoro dell'impiegato può avvenire con un periodo di prova non superiore ai sei mesi per gli impiegati di Gruppo A e a 3 mesi per quelli degli altri gruppi.</p> <p>Il periodo di prova è ridotto rispettivamente a tre mesi e a due mesi per i seguenti impiegati:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) per gli amministrativi che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende;</li> <li>b) per i tecnici che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende che esercitano la stessa attività.</li> </ol>

**ORARIO DI LAVORO**

<b>Regimi di orario</b>	<p>L'orario di lavoro è di 40 ore settimanali e normalmente di 8 ore giornaliere distribuite nei primi 5 giorni della settimana con riposo di norma cadente il sabato. Ove l'impresa per obiettive esigenze tecnico-produttive ripartisca su 6 giorni il suddetto orario normale contrattuale, per le ore in tal modo prestate nella giornata del sabato è dovuta una maggiorazione dell'8% da calcolarsi sulla retribuzione globale di fatto e le ore normali contrattuali nella giornata di sabato potranno essere massimo 4. Per ogni ora di lavoro prestata dal lavoratore oltre l'orario settimanale sopra indicato e sino a 44 ore settimanali, in aggiunta alla normale retribuzione, l'azienda corrisponderà, ai soli effetti contrattuali, una maggiorazione del 25% sulla retribuzione, globale di fatto.</p> <p>La durata massima dell'orario di lavoro è fissata in 48 ore medie settimanali, comprese le ore di straordinario, calcolate su un periodo di 4 mesi.</p> <p>Per il lavoro straordinario, notturno e festivo sono corrisposte le seguenti maggiorazioni percentuali da calcolarsi sulla retribuzione di fatto.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- lavoro straordinario: 28%;</li> <li>- lavoro notturno: 35%;</li> <li>- lavoro notturno a turni: 25%;</li> <li>- lavoro straordinario notturno: 50%;</li> <li>- lavoro festive: 40%;</li> <li>- lavoro straordinario festive: 50%;</li> <li>- lavoro straordinario festivo notturno: 60%.</li> </ul> <p>Le ore straordinarie effettuate, comprese quelle di lavoro supplementare verranno recuperate, nella misura di 1/3, con riposi compensativi di 8 ore non retribuite, computate semestralmente, con godimento nel semestre successivo. Per far fronte alle variazioni di intensità dell'attività lavorativa dell'azienda o di parti di essa, l'azienda potrà realizzare diversi regimi di orario in particolari periodi, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 48 ore settimanali, per un massimo di 96 ore nell'anno. A fronte del superamento dell'orario contrattuale corrisponderà, di norma entro un periodo di dodici mesi ed in periodi di minore intensità produttiva, una pari entità di riposi compensativi.</p> <p>I lavoratori interessati percepiranno la retribuzione relativa all'orario contrattuale settimanale sia nei periodi di superamento che in quelli di corrispondente riduzione dell'orario contrattuale.</p> <p>Per le ore prestate oltre l'orario contrattuale verrà corrisposta la maggiorazione del 10%, da calcolarsi sulla retribuzione di fatto da liquidare nei periodi di superamento dei medesimi, per un massimo di 96 (novantasei) ore nell'anno; per le ore di flessibilità eccedenti le sessanta e fino al massimo delle novantasei ore, verrà riconosciuta una maggiorazione del 15%.</p>
<b>Banca ore</b>	<p>È istituita la banca ore individuale a gestione del singolo dipendente ed è composta da:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- i permessi eventualmente non fruiti entro l'anno di maturazione;</li> <li>- le ore maturate di ex festività non fruiti in corso d'anno;</li> <li>- eventuali ore di straordinario (riposo compensativo) fermo restando il riconoscimento delle maggiorazioni previste al momento della loro realizzazione.</li> </ul> <p>Nella contrattazione collettiva regionale le parti ne articoleranno le modalità operative.</p>
<b>Festività</b>	<p>I giorni di festività annuali sono: 1° gennaio - Capodanno; 6 gennaio - Epifania; lunedì successivo alla Pasqua; 25 aprile - anniversario della Liberazione; 1° maggio - Festa del lavoro; 15 agosto - Assunzione; 1° novembre - Ognissanti; 8 dicembre - Immacolata Concezione; 25 dicembre - Santo Natale; 26 dicembre - Santo Stefano; ricorrenza del Santo Patrono del luogo ove ha sede di lavoro.</p> <p><b>Festività abolite</b></p> <p>Sono istituiti gruppi di 8 ore di permessi retribuiti in sostituzione delle 4 festività abolite dalla L. n. 54/1977 e successive modificazioni. Detti permessi saranno fruiti dai lavoratori individualmente o collettivamente.</p> <p>I permessi maturati nell'arco dell'anno solare (1° gennaio-31 dicembre) potranno essere utilizzati entro il 31 gennaio dell'anno successivo; qualora ciò non avvenga decadranno e saranno pagati con la retribuzione globale di fatto in atto al momento della loro scadenza</p>

Ferie	<p>Nel corso di ogni anno feriale il lavoratore ha diritto a un periodo di riposo di 4 settimane con decorrenza della retribuzione corrispondente all'orario settimanale contrattuale. L'operaio che non abbia maturato il diritto alle ferie intere spetta 1/12 delle ferie per ogni mese o frazione di mese prestato.</p> <p>Agli effetti della maturazione delle ferie verranno computate le sospensioni della prestazione del lavoro dovute a malattia, infortunio - nell'ambito dei previsti periodi di conservazione del posto - congedo matrimoniale, permessi retribuiti e le assenze giustificate, nonché i periodi di assenza per gravidanza e puerperio, in applicazione delle specifiche disposizioni di legge.</p>
<b>MALATTIA</b>	
Infortunio sul lavoro	<p>In caso di infortunio sul lavoro e di malattia professionale al lavoratore saranno conservati il posto e l'anzianità, a tutti gli effetti contrattuali, fino alla guarigione clinica, documentata dall'apposito certificato definitivo rilasciato dall'Istituto assicuratore. In tale caso, ove per postumi invalidanti il lavoratore non sia in grado di assolvere il precedente lavoro, l'azienda dovrà cercare di adibirlo a mansioni più adatte alla sua capacità lavorativa, con il mantenimento dei trattamenti in atto. In caso di evento morboso comportante assenza dal lavoro, riconducibile a un precedente infortunio, o una precedente malattia professionale riconosciuti dall'INAIL, troverà applicazione il trattamento normativo ed economico previsto dal presente articolo anche nel caso in cui l'infortunio o la malattia professionale originari si siano verificati durante precedenti rapporti di lavoro. L'assenza, escluso l'infortunio avvenuto durante l'orario di lavoro e che non abbia consentito la ripresa dell'attività da parte del lavoratore nell'ambito del suo turno di lavoro, deve essere comunicata alla ditta entro 24 ore, salvo il caso di accertato impedimento; il certificato medico relativo deve essere consegnato o fatto pervenire tempestivamente e comunque non oltre i 3 giorni dall'inizio dell'assenza stessa. Il lavoratore infortunato o colpito da malattia professionale non può essere considerato in ferie nè in preavviso di licenziamento nè in congedo matrimoniale.</p> <p>Al lavoratore sarà riconosciuto inoltre, a partire dal primo giorno di assenza e fino a guarigione clinica, un trattamento assistenziale a integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL, fino a raggiungere il 100% della retribuzione netta. In caso di ricovero ospedaliero il lavoratore è tenuto a presentare o il certificato di ricovero rilasciato dall'amministrazione ospedaliera, o l'attestato del medico che ne ha ordinato il ricovero, facendo conoscere successivamente la data di dimissione. Il conteggio finale dell'integrazione sarà effettuato in base ai certificati definitivi rilasciati dall'Istituto assicuratore. A richiesta del lavoratore, l'azienda anticiperà, alle normali scadenze dei periodi di paga, le indennità a carico del competente Istituto a condizione che non vengano assoggettate a contributi assicurativi e previdenziali e che venga garantito non oltre 90 giorni dalla chiusura dell'infortunio o della malattia professionale il rimborso delle stesse da parte dell'Istituto interessato attraverso conguaglio o altri analoghi istituti.</p>
Malattia ed infortunio non sul lavoro	<p>L'assenza per malattia o per infortunio non sul lavoro deve essere comunicata all'azienda nella giornata in cui si verifica, entro la 1° ora dall'inizio del normale orario di lavoro, salvo il caso di accertato impedimento. Nel caso di lavoro a turni, per consentire l'adozione di adeguate misure organizzative, la comunicazione deve avvenire prima dell'inizio del previsto orario di lavoro. Il lavoratore deve rendersi reperibile, presso il domicilio comunicato all'azienda, fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia, compresi i giorni domenicali e festivi, dalle ore 10.00 alle ore 12.00 e dalle ore 17.00 alle ore 19.00 per consentire il controllo dell'incapacità lavorativa, indipendentemente dalla natura dello stato morboso.</p> <p><b>conservazione del posto:</b> Al lavoratore ammalato sarà conservato il posto con decorrenza dell'anzianità a tutti gli effetti contrattuali per 12 mesi. L'obbligo di conservazione del posto per l'azienda cesserà comunque ove nell'arco di 30 mesi si raggiungano i limiti predetti anche con più malattie. In caso di superamento dei limiti predetti, il datore di lavoro potrà effettuare, e il lavoratore richiedere, la risoluzione del rapporto, restando in ogni caso al lavoratore il diritto al trattamento di fine rapporto e all'indennità sostitutiva del preavviso.</p> <p>Il lavoratore ammalato non può essere considerato in ferie, nè in preavviso di licenziamento, nè in congedo matrimoniale durante i previsti periodi di conservazione del posto.</p> <p>Nel caso di superamento del periodo di conservazione del posto di cui al presente articolo, il lavoratore che abbia avuto un lungo periodo o ripetuti periodi di ricovero ospedaliero, ovvero sia stato sottoposto a terapia salvavita (intesa come ciclo terapeutico determinato nel tempo, sotto il controllo e la direzione del medico specialista, di assunzione di farmaci o di sottoposizione ad altre cure definite "salvavita") ha diritto, a richiesta, ad un periodo di aspettativa fino ad un massimo di quattro mesi oltre i limiti di conservazione del posto.</p> <p>L'aspettativa per malattia non è retribuita e non deve comportare alcun onere per l'azienda, incluso il trattamento di fine rapporto. Previo accordo con la direzione aziendale il lavoratore potrà ridurre la durata dell'aspettativa già richiesta, riprendendo il lavoro prima della scadenza prevista e l'azienda potrà far accertare l'idoneità fisica del lavoratore, ai sensi della legge 300/70. L'aspettativa per malattia è considerata come periodo neutro per il calcolo dei periodi di tredici e di trenta mesi agli effetti della conservazione del posto. Il periodo di conservazione del posto di 12 mesi.</p>
Trattamento economico	<p>Ai lavoratori le imprese garantiscono, in caso di malattia, una integrazione economica all'indennità di malattia corrisposta dall'Istituto assicuratore preposto:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- il 100% della retribuzione netta per i primi 3 giorni in caso di malattia superiore a 7 giorni;</li> <li>- fino al 100% della retribuzione netta per l'intero periodo dal 4° al 180° giorno;</li> <li>- una indennità sostitutiva del 34% della retribuzione netta di fatto nei casi di malattia superiore a 180 giorni, per un periodo massimo di 90 giorni. Ai lavoratori Impiegati le imprese garantiranno, in caso di malattia, un trattamento economico pari all'intera retribuzione globale per i primi sei mesi.</li> </ul> <p>Nei casi di malattia superiore a 180 giorni, le imprese corrisponderanno un trattamento economico pari al 34% della retribuzione netta di fatto per un periodo massimo di 90 giorni.</p> <p>In caso di malattia professionale o di infortunio, le imprese garantiranno ai lavoratori assenti una integrazione della indennità percepita dall'istituto assicuratore, fino al 100% della retribuzione netta dal 1° giorno e sino a guarigione clinica. In ogni caso restano salve le condizioni di miglior favore. Le parti si incontreranno al fine di valutare eventuali procedure ed Organismi volti ad assicurare un trattamento salariale integrativo di malattia/infortunio ai dipendenti delle imprese del settore, laddove possibile anche attraverso l'assistenza di idonee forme di copertura assicurativa, anche privata.</p> <p>La malattia, l'infortunio non sul lavoro, l'infortunio sul lavoro e la malattia professionale intervenuti durante il periodo di prova o di preavviso sospendono la prova o il preavviso per un periodo pari alla durata dell'evento morboso o</p>

	<p>dell'infortunio nell'ambito massimo del periodo di conservazione del posto di cui sopra. Al termine del periodo di astensione per gli eventi sopra indicati riprenderà la decorrenza del periodo di prova o del preavviso per la parte residua.</p> <p><b>Trattamento in caso di gravidanza e puerperio</b> In caso di gravidanza e puerperio si applicano le norme di legge. Nel periodo di congedo di maternità (cinque mesi) alla lavoratrice sarà corrisposta un'integrazione del trattamento corrisposto dall'Istituto assicuratore fino a garantire il 100% della retribuzione di fatto netta. Alla lavoratrice in stato di gravidanza, per malattie insorte in tale periodo e causate dallo stesso stato, è fatto obbligo di presentare domanda di pre-maternità alla Direzione Provinciale del Lavoro competente secondo le norme vigenti.</p>
<b>Congedo matrimoniale</b>	OPERAI e IMPIEGATI: 15 giorni consecutivi di calendario con diritto al trattamento economico.
<b>Servizio militare</b>	Come previsto dalle norme in vigore.
<b>Diritto allo studio – lavoratori studenti</b>	<p>Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, le imprese concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai commi successivi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendono frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico e svolti presso istituti pubblici legalmente riconosciuti. Tale norma si applica nelle imprese che occupano più di cinque dipendenti, compresi gli apprendisti. A tale scopo deve essere messo a disposizione un ammontare di ore retribuite conteggiate aziendalmente nel triennio e corrispondenti a 10 (dieci) ore annue per ogni dipendente.</p> <p>Il lavoratore potrà richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 (centocinquanta) ore di un triennio, usufruibili anche in un solo anno, sempreché il corso al quale il lavoratore intende partecipare si svolga per un numero di ore doppie di quelle richieste come permesso retribuito.</p> <p>Potranno contemporaneamente usufruire dei permessi retribuiti di cui sopra escludendo la contemporaneità di più lavoratori nelle aziende fino a 10 dipendenti, due lavoratori nelle aziende da 11 a 25 dipendenti, tra lavoratori nelle aziende con più di 25 dipendenti.</p> <p>In ogni caso il lavoratore dovrà presentare domanda scritta all'impresa almeno un mese prima dell'inizio del corso specificando il tipo di corso, la durata, l'istituto organizzatore.</p> <p>Il lavoratore dovrà fornire all'impresa un certificato di iscrizione al corso e successivamente i certificati di frequenza mensile con l'indicazione delle ore lavorative. Nel caso in cui il numero dei richiedenti sia superiore al limite sopraindicato, sarà seguito l'ordine di precedenza delle domande. Nel caso in cui le ore di frequenza ai corsi cadano in ore di sospensione o riduzione di orario, il lavoratore conserva il diritto alle integrazioni salariali a norma di legge e non trova applicazione la disciplina di cui al presente articolo.</p> <p>Per i lavoratori che frequentino i corsi per la scuola d'obbligo il monte ore pro-capite previsto è di 200 ore.</p> <p><b>Tirocinio</b> I lavoratori assunti ai sensi dell'art. 22 della legge 56/87 saranno inquadrati nella categoria D. Gli stessi percepiranno per un periodo di 6 mesi una retribuzione tabellare mensile ridotta del 10%.</p> <p><b>Congedi per formazione</b> Il dipendente con almeno cinque anni di anzianità nel medesimo settore ed almeno 2 anni di servizio presso la stessa azienda può chiedere un congedo per formazione, continuativo o frazionato, per un periodo non superiore a undici mesi per l'intera vita lavorativa. Il congedo deve essere finalizzato al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro. La richiesta di congedo potrà essere differita o negata. Implicano il diniego della richiesta i casi di:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- oggettiva e comprovata impossibilità di sostituzione del lavoratore richiedente;</li> <li>- mancata presentazione da parte del richiedente della documentazione comprovante l'obbligo di frequenza ai corsi.</li> </ul> <p>In caso di comprovate esigenze organizzative, che saranno comunicate in forma scritta al lavoratore, la richiesta potrà essere differita per un massimo di sei mesi. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per l'esercizio del congedo non dovranno essere superiori a:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1 lavoratore nelle imprese che hanno fino a 3 dipendenti, comprendendo tra questi i lavoratori a tempo indeterminato. Non rientrano nei criteri di computo i lavoratori apprendisti ed i lavoratori assunti con contratto di inserimento;</li> </ul> <p>per le imprese con più di 3 dipendenti, così come sopra calcolati, è consentito il congedo di un lavoratore ogni 3 o frazioni.</p>
<b>Altri permessi</b>	<p>Al lavoratore verrà concesso un permesso retribuito di massimo 3 giorni nell'arco di un anno in caso di decesso o documentata grave infermità del coniuge o di un parente entro il 2° grado nonché del convivente, purché la convivenza risulti da certificazione anagrafica.</p> <p><b>Permessi brevi</b> Durante l'orario di lavoro il lavoratore non potrà lasciare il proprio posto senza motivo legittimo e non potrà uscire dall'azienda senza esserne autorizzato. Tuttavia, brevi permessi, da richiedersi normalmente nella prima ora di lavoro, saranno concessi per giustificati motivi.</p> <p><b>Permessi di entrata e di uscita</b> Durante le ore di lavoro il lavoratore non potrà lasciare l'impresa se non debitamente autorizzato dal datore di lavoro. Salvo permesso del datore di lavoro non è consentito ai lavoratori di entrare o trattenersi nell'impresa in ore non comprese nel loro orario di lavoro. Il permesso di uscita dall'impresa deve essere chiesto dal lavoratore al datore di lavoro nella prima ora di lavoro salvo casi eccezionali.</p>

## DISCIPLINE SPECIALI

<b>Apprendistato professionalizzante</b>	<p>La durata minima del contratto di apprendistato è fissata in 6 mesi.          La durata massima del contratto professionalizzante è fissata sulla base delle seguenti misure in relazione al settore e alla qualificazione da raggiungere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 1° gruppo (categorie As, A e B) durata: 5 anni</li> <li>- 2° gruppo (categorie Cs, C e D) durata: 5 anni</li> <li>- 3° gruppo (categoria E) durata: 2 anni e 6 mesi</li> </ul> <p>Per gli impiegati la durata del periodo di apprendistato è fissata in 3 anni. Agli apprendisti in possesso di titolo di studio post-obbligo, o di attestato di qualifica professionale, attinenti la mansione per le quali viene assunto con contratto di apprendistato, la durata è ridotta di sei mesi. Per le piccole e medie imprese, le durate dell'apprendistato superiori ai 3 anni sono ridotte di 24 mesi, a tutti gli effetti contrattuali, ivi compresi quelli retributivi.</p> <p><b>Retribuzione</b></p> <p>Il trattamento economico durante l'apprendistato è determinato dall'applicazione delle percentuali riportate di seguito sulla retribuzione tabellare relativa al livello salariale nel quale egli sarà inquadrato al termine del periodo di apprendistato, al lordo delle ritenute previdenziali. La retribuzione dell'apprendista non potrà superare – per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello; la stessa regola si applica al lavoratore ex apprendista che continui a godere del più favorevole regime contributivo per il periodo successivo alla qualificazione.</p> <p style="text-align: center;"><b>OPERAI</b></p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Gruppi</th> <th>I sem</th> <th>II sem</th> <th>III sem</th> <th>IV sem</th> <th>V sem</th> <th>VI sem</th> <th>VII sem</th> <th>VIII sem</th> <th>IX sem</th> <th>X sem</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1<sup>e</sup></td> <td>70%</td> <td>70%</td> <td>73%</td> <td>73%</td> <td>80%</td> <td>80%</td> <td>85%</td> <td>85%</td> <td>90%</td> <td>90%</td> </tr> <tr> <td>2<sup>e</sup></td> <td>70%</td> <td>70%</td> <td>75%</td> <td>75%</td> <td>88%</td> <td>88%</td> <td>90%</td> <td>90%</td> <td>95%</td> <td>95%</td> </tr> <tr> <td>3<sup>e</sup></td> <td>70%</td> <td>75%</td> <td>80%</td> <td>90%</td> <td>95%</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;"><b>IMPIEGATI</b></p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Gruppi</th> <th>I sem</th> <th>II sem</th> <th>III sem</th> <th>IV sem</th> <th>V sem</th> <th>VI sem</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1<sup>e</sup></td> <td>70%</td> <td>70%</td> <td>73%</td> <td>73%</td> <td>80%</td> <td>80%</td> </tr> <tr> <td>2<sup>e</sup></td> <td>70%</td> <td>70%</td> <td>75%</td> <td>75%</td> <td>88%</td> <td>88%</td> </tr> <tr> <td>3<sup>e</sup></td> <td>70%</td> <td>75%</td> <td>80%</td> <td>90%</td> <td>95%</td> <td>95%</td> </tr> </tbody> </table>	Gruppi	I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem	VII sem	VIII sem	IX sem	X sem	1 <sup>e</sup>	70%	70%	73%	73%	80%	80%	85%	85%	90%	90%	2 <sup>e</sup>	70%	70%	75%	75%	88%	88%	90%	90%	95%	95%	3 <sup>e</sup>	70%	75%	80%	90%	95%						Gruppi	I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem	1 <sup>e</sup>	70%	70%	73%	73%	80%	80%	2 <sup>e</sup>	70%	70%	75%	75%	88%	88%	3 <sup>e</sup>	70%	75%	80%	90%	95%	95%
Gruppi	I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem	VII sem	VIII sem	IX sem	X sem																																																															
1 <sup>e</sup>	70%	70%	73%	73%	80%	80%	85%	85%	90%	90%																																																															
2 <sup>e</sup>	70%	70%	75%	75%	88%	88%	90%	90%	95%	95%																																																															
3 <sup>e</sup>	70%	75%	80%	90%	95%																																																																				
Gruppi	I sem	II sem	III sem	IV sem	V sem	VI sem																																																																			
1 <sup>e</sup>	70%	70%	73%	73%	80%	80%																																																																			
2 <sup>e</sup>	70%	70%	75%	75%	88%	88%																																																																			
3 <sup>e</sup>	70%	75%	80%	90%	95%	95%																																																																			

<b>ESTINZIONE DEL RAPPORTO</b>													
<b>Preavviso</b>	<p><b>Preavviso di licenziamento e di dimissioni</b>          Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato non può essere risolto da nessuna delle due parti senza un preavviso i cui termini sono stabiliti come segue a seconda dell'anzianità e della categoria cui appartiene l'impiegato:</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20%;">Anni di servizio</td> <td style="width: 40%;">Cat. A - B</td> <td style="width: 40%;">Cat. C – CS - D – E</td> </tr> <tr> <td>Fino a 5 anni</td> <td>1 mese e mezzo</td> <td>1 mese</td> </tr> <tr> <td>Oltre 5 e fino a 10 anni</td> <td>2 mesi</td> <td>1 mese e mezzo</td> </tr> <tr> <td>Oltre i 10 anni</td> <td>2 mesi e mezzo</td> <td>2 mesi</td> </tr> </table> <p>I termini di disdetta decorrono dalla metà o dalla fine di ciascun mese.</p> <p><b>Preavviso di licenziamento e di dimissioni per gli operai</b>          Il licenziamento dell'operaio non in prova e non ai sensi dell'articolo 79 (licenziamento per mancanze) e le dimissioni del lavoratore non in prova potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana con un preavviso di sei giorni. Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie nè di congedo matrimoniale.</p>	Anni di servizio	Cat. A - B	Cat. C – CS - D – E	Fino a 5 anni	1 mese e mezzo	1 mese	Oltre 5 e fino a 10 anni	2 mesi	1 mese e mezzo	Oltre i 10 anni	2 mesi e mezzo	2 mesi
Anni di servizio	Cat. A - B	Cat. C – CS - D – E											
Fino a 5 anni	1 mese e mezzo	1 mese											
Oltre 5 e fino a 10 anni	2 mesi	1 mese e mezzo											
Oltre i 10 anni	2 mesi e mezzo	2 mesi											
<b>Trattamento di fine rapporto</b>	<p>In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, è dovuto all'operaio un trattamento di fine rapporto da calcolarsi ai sensi della legge 29 maggio 1982, n. 297, secondo i criteri stabiliti dalla legge stessa. La quota annua, ottenuta dividendo per 13,5 gli elementi retributivi a carattere continuativo corrisposti nell'anno al lavoratore, sarà computata sulla base dei trentesimi indicati nella seguente tabella.</p> <p>Ai fini dell'individuazione dello scaglione da considerare si terrà conto dell'anzianità complessivamente maturata presso l'azienda. La frazione di mese superiore ai 15 giorni sarà considerata come mese intero. Restano salve le condizioni di miglior favore.</p>												