VERBALE DI ACCORDO

Roma, 19 luglio 2010

tra

UNITAL CONFAPI

e

FILLEA-CGIL, FILCA-CISL, FENEAL-UIL

è stato raggiunto l'accordo

per il contratto collettivo nazionale di lavoro per gli addetti all'industria del legno, del sughero, del mobile e dell'arredamento, e per le industrie boschive e forestali. sulla base di quanto riportato in allegato

CCNL UNITAL
parte normativa

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO

a valere per gli addetti all'industria del legno, del sughero, del mobile e dell'arredamento, e per le industrie boschive e forestali.

I. Premessa

a) ~~L'accordo di rinnovo del CCNL è stato pattuito secondo le linee definite dal Protocollo 23.7.1993 e dal Patto per lo sviluppo e l'occupazione 23.12.1998 sottoscritto tra Governo e Parti Sociali.~~
E' volontà delle Parti realizzare forme di relazioni industriali finalizzate al comune interesse dello sviluppo economico del settore ed a un adeguato riconoscimento dell'importante ruolo che esso ricopre nell'ambito dell'economia nazionale.

b) ~~Il CCNL ha recepito e fatti propri gli assetti della contrattazione collettiva definiti e regolamentati dal capitolo Assetti Contrattuali del Protocollo del 23.7.1993 e dal Patto per lo sviluppo e l'occupazione 23.12.1998.~~
Per la realizzazione ed il mantenimento di un sistema di relazioni industriali funzionale alle esigenze delle PMI e dei lavoratori non si può prescindere dall'attribuzione all'autonomia contrattuale delle parti di una funzione primaria nella definizione delle regole e nella gestione delle relazioni sindacali, anche attraverso lo sviluppo ai vari livelli e con diversi strumenti del metodo partecipativo.
In quest'ottica le parti si impegnano in nome proprio e per conto degli organismi territoriali a loro collegati, nonché delle imprese aderenti e delle R.S.U,/RSA (di cui all'art. 4 parte prima del vigente CCNL) a che il funzionamento del sistema di relazioni industriali e contrattuali più avanti descritto, si svolga secondo i termini e le procedure specificamente indicate.
Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle parti di rispettare e far rispettare, per il periodo di validità il contratto nazionale, le norme integrative di settore o quelle aziendali da esso previsto.

~~4) Le parti, avendo assunto quale regola dei propri comportamenti la coerenza con gli obiettivi di competitività delle imprese e di valorizzazione del lavoro industriale, realizzano con il presente contratto gli assetti contrattuali indicati dal Protocollo del 23 luglio 1993.~~

Le parti realizzano e confermano con il presente c.c.n.l. una struttura contrattuale su due livelli: nazionale e di 2° livello.

- **il contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria ha durata triennale;**
- **un secondo livello di contrattazione, di norma aziendale od alternativamente territoriale, laddove previsto o secondo l'attuale prassi della durata triennale ed è rinnovabile nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine comunque di evitare sovrapposizioni con i tempi del rinnovo del contratto collettivo nazionale**

~~Il CCNL ha definito una nuova regolamentazione dei livelli di contrattazione. Pertanto~~

La contrattazione collettiva nazionale e di secondo livello potrà avere luogo con la comune finalità di:

1) consentire per i lavoratori benefici economici privi di effetti inflazionistici;
2) un'effettiva programmazione dell'evoluzione del costo del lavoro;
3) lo sviluppo e la valorizzazione delle risorse umane.

c) Il secondo livello di contrattazione potrà avere luogo ~~esclusivamente secondo quanto disposto dal Protocollo 23.7.1993 e dal Patto per lo sviluppo e l'occupazione 23.12.1998~~, ~~nello spirito dell'attuale prassi~~, tenendo conto delle oggettive esigenze che caratterizzano le piccole e medie aziende che applicano il presente CCNL e che le differenziano dalle industrie di diversa dimensione.
Il secondo livello di contrattazione, ~~fermo restando quanto previsto dall'ultimo comma del punto 3. del punto 2 ASSETTI CONTRATTUALI del protocollo del 23/7/1993 e dal Patto per lo sviluppo e l'occupazione 23.12.1998~~, **sarà di norma aziendale e alternativamente potrà avere carattere territoriale. In tal caso la contrattazione territoriale avrà carattere esclusivamente di natura sperimentale, qualora le parti esprimano di concerto la propria disponibilità a procedere nella negoziazione** e non potrà avere per oggetto materie già definite e/o trattate in altre sedi negoziali. Tale livello potrà realizzarsi esclusivamente per le materie stabilite dalle specifiche clausole di rinvio del CCNL, in conformità con i criteri e le procedure ivi indicati. Sono titolari della contrattazione di secondo livello, per le materie e con le procedure e criteri fissati dal CCNL, le strutture territoriali delle organizzazioni sindacali stipulanti il presente CCNL e la RSU.

d) Le aziende sono assistite e rappresentate dalle API alle quali sono associate o conferiscano mandato.

e) Le parti si impegnano a rispettare ed a far rispettare ai propri iscritti per il periodo di loro validità il contratto nazionale, le norme integrative di settore e quelle aziendali da esso previste.
A tal fine le Associazioni datoriali sono impegnate ad adoperarsi per l'osservanza delle condizioni pattuite da parte delle aziende associate mentre le organizzazioni dei lavoratori si impegnano a non promuovere e ad intervenire perché siano evitate azioni o rivendicazioni intese a modificare, integrare, innovare quanto ha formato oggetto di accordo ai vari livelli.
Considerata la prassi esistente, **e con la precisazione di cui al punto c) della presente premessa**, la contrattazione di livello aziendale esclude ed inibisce la contrattazione di livello territoriale e, viceversa, la contrattazione di livello territoriale esclude ed inibisce il livello di contrattazione aziendale; di questo si rendono garanti UNITAL, FILCA, FILLEA e FeNEAL, nelle rispettive articolazioni di organizzazione nazionale, territoriale ed aziendale.

f) Le Parti procederanno ad un esame del testo contrattuale al fine di effettuare concordemente un'operazione di adeguamento alle norme di legge, alle modifiche necessarie per le parti obsolete ed a eventuali riscritture che ne consentano una migliore comprensione.

g) La presente premessa è parte integrante del CCNL.

Parte prima Rapporti e diritti sindacali

Art. 1

Punto 2. Comitato Paritetico 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 definisce orientamenti ed indirizzi sull'individuazione di linee-guida per la formazione degli apprendisti, in base alle quali la contrattazione territoriale potrà attuare quanto previsto al terzo comma dell'art. 8 della parte settima.

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

In particolare, la Commissione Bilaterale Paritetica definisce 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;
- il coordinamento ed indirizzo delle iniziative per la prevenzione degli infortuni e la tutela dell'ambiente.
- **analisi e monitoraggio delle linee guida per agevolare la contrattazione di secondo livello.**

- 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.

Il Comitato paritetico nazionale ha il compito di coordinare i Comitati Paritetici Regionali, di Distretto e di Aree-Sistema per verificarne funzionalità, indirizzi ed obiettivi perseguiti.

Il Comitato Paritetico nazionale delega la gestione delle proprie indicazioni ad un soggetto attuativo (che potrà essere denominato Ente, Agenzia o altro) che verrà costituito e regolato nella propria attività nei termini che il Comitato stesso dovrà definire entro **31.12.11.**
Il "soggetto attuativo", sulla base di quanto sarà definito dalle parti firmatarie del presente CCNL, predisporrà la propria attività avvalendosi delle eventuali risorse economiche che si renderanno disponibili dalla legislazione esistente (nazionale, regionale e comunitaria) ed inoltre potrà avvalersi di piani di fattibilità, anche tramite azioni di sistema, legate a specifiche iniziative derivanti da azioni riferite alla formazione rivolta al settore legno, utilizzando bandi specifici che i Fondi (FAPI) potranno, a tal scopo, predisporre.
Il comitato paritetico sarà finanziato attraverso un contributo, a carico delle imprese, il cui importo non dovrà essere superiore a euro 0,25 (mese) per addetto. Le parti costituenti (Unital Confapi, Filca-Cisl, Feneal-Uil, Fillea-Cgil) ne dovranno definire le modalità attuative e la decorrenza entro il 31.12.2012.

L'attività del "soggetto attuativo" che si avvale delle risorse economiche rese disponibili dalla legislazione (nazionale, regionale e comunitaria), sarà sottoposta al controllo ed alle verifiche del Comitato Paritetico Nazionale.

Entro il mese di dicembre 2010 saranno definite le modalità costitutive ed operative dei comitati di distretto e di area-sistema.

Il Comitato paritetico nazionale è composto da sei membri di cui tre designati dall'UNITAL e tre da FeNEAL, FILCA, FILLEA.
La sede del comitato è stabilita presso la Confapi – via della Colonna Antonina, 52 – Roma.

La presidenza del comitato è assunta congiuntamente da due membri dello stesso.

Uno di essi sarà designato dall'UNITAL e l'altro congiuntamente dalla FeNEAL, dalla FILCA e dalla FILLEA, che saranno indicati entro il 31 dicembre 2010.

Il Comitato si riunisce all'inizio di ogni anno per definire il programma di attività dell'osservatorio.
Il Comitato si riunisce di norma ogni tre mesi, e comunque quando una delle due parti lo richieda.
Le parti considerano la formazione continua e quella sulla sicurezza sul lavoro un tema centrale per la competitività delle aziende e per lo sviluppo professionale dei lavoratori.
Le parti, quindi, presenteranno proposte che siano unanimemente condivise tramite il comitato paritetico nazionale:

- al fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua nelle piccole e medie imprese CONFAPI/CGIL/CISL/UIL
- a CONFAPI, CGIL, CISL e UIL

Le parti si impegnano a sensibilizzare il mondo imprenditoriale e le altre forze sociali sulla necessità di interventi concreti, supportati dai necessari provvedimenti degli Enti e delle Istituzioni preposti, volti a migliorare qualitativamente e quantitativamente il patrimonio forestale nazionale in relazione ai suoi riflessi sulle capacità di approvvigionamento della materia prima.
Resta inteso, altresì, che saranno verificate le opportunità di applicazione delle norme esistenti ed esaminata la necessità di eventuali proposte per una loro modifica ed un loro aggiornamento.
A questo scopo, le parti chiederanno congiuntamente alle Istituzioni, alla FSC ed alla PEFC, tramite il comitato paritetico nazionale, di individuare un tavolo di confronto che affronti prioritariamente:

- il "sistema bosco e suoi derivati",
- un sistema di qualità nazionale.

Art. 1

(omissis)

Punto 4. Informazioni a livello territoriale

Annualmente, entro il primo quadrimestre, l'UNITAL fornirà a FeNEAL, FILCA e FILLEA territoriali, nel corso di incontri appositamente convocati, informazioni globali per le aziende associate sui seguenti temi:

- stato e prospettive produttive;
- andamento e prospettive dell'occupazione, con particolare riferimento all'occupazione giovanile; consuntivo, in percentuale, sulle variazioni della occupazione diviso per sesso e per grandi classi di età;
  prospettive di nuovi insediamenti industriali;
- eventuali processi di riconversione e ristrutturazione;
- stato e tendenze del decentramento produttivo e del lavoro a domicilio
- **andamento della contrattazione di secondo livello.**

(omissis)

Art. 11 - *Procedura di rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro*

Il CCNL ha durata triennale tanto per la parte normativa che per quella retributiva.

Le proposte per il rinnovo del CCNL devono essere presentate, dalla parte che ha dato disdetta, in tempo utile per consentire l'apertura delle trattative e comunque almeno sei mesi prima della scadenza del contratto.

La parte che ha ricevute le proposte di modifica darà riscontro entro 20 giorni dalla data del ricevimento delle stesse.

Nei sei mesi di cui sopra e per il mese successivo alla scadenza del CCNL e comunque per un periodo complessivo pari a sette mesi dalla presentazione della piattaforma di rinnovo, le parti si impegnano a non intraprendere iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

La violazione dell'impegno di cui al precedente capoverso comporterà, a carico della parte inadempiente, l'anticipazione o lo slittamento di due mesi delle trattative per il rinnovo del CCNL.

Nel caso in cui, nel rispetto della procedura concordata, il contratto non venga rinnovato entro la scadenza del precedente, in sede di negoziato sarà definita la copertura economica dei mesi intercorsi tra la scadenza del CCNL e la data del rinnovo.

Il CCNL stabilisce anche la tempistica dei rinnovi della contrattazione di secondo livello di cui alla PREMESSA in epigrafe al presente CCNL, punti B), C), secondo il principio dell'autonomia dei cicli negoziali, le materie e le voci nelle quali essa si articola.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro del 25/1/1995 e l'accordo per il rinnovo della parte economica del 17/4/1997 applicati alle Aziende aderenti ad UNITAL sono recepiti nel presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

Art. 12 - *Procedura per il rinnovo degli accordi di secondo livello*

Le parti si danno atto che la contrattazione di secondo livello non potrà avere per oggetto materie ed istituti già definiti nel CCNL.
Gli accordi di secondo livello hanno durata triennale e sono rinnovabili nel rispetto del principio dell'autonomia dei cicli negoziali al fine di evitare sovrapposizioni con i tempi di rinnovo del CCNL.
Le richieste di rinnovo dell'accordo di secondo livello dovranno essere presentate in tempo utile al fine di consentire l'apertura delle trattative, almeno ~~due~~ **tre mesi** prima della scadenza dell'accordo.
Per ~~due~~ **tre mesi** dalla data di presentazione della piattaforma e per il mese successivo alla scadenza dell'accordo, e comunque per un periodo complessivamente pari a ~~tre~~ **quattro** mesi dalla data di presentazione delle richieste di rinnovo, le parti non assumeranno iniziative unilaterali né procederanno ad azioni dirette.

(omissis)

eliminare ultimo comma lettera e) articolo 20
modificare lettera nel titolo (festività abolite)

(omissis)

Art. 29 Minimi retributivi contrattuali

A decorrere dal 1° giugno 2010 i minimi retributivi contrattuali sono riportati nelle tabelle allegate alla parte nona del presente contratto, di cui sono parte integrante.

(omissis)

Art. 33 - *Premio di risultato*

~~Le parti intendono confermare e dare piena attuazione a quanto previsto dal protocollo del 23.7.1993 e dal Patto per lo sviluppo e l'occupazione 23.12.1998.~~
La contrattazione di secondo livello con contenuti economici, di cui alla Premessa al presente CCNL lettere B), C) ~~e D)~~, è consentita per l'istituzione di un Premio annuale calcolato solo con riferimento ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività, di efficienza, di qualità, di redditività ed altri elementi rilevanti ai fini del

miglioramento della competitività delle piccole e medie aziende, nonché ai risultati legati all'andamento economico dell'impresa.

La contrattazione integrativa aziendale o, alternativamente, territoriale, **così come esplicitato al punto c) della premessa del presente CCNL,** dovrà riguardare esclusivamente materie ed istituti diversi e non ripetitivi rispetto a quelli definiti dalla contrattazione nazionale.

Le erogazioni del secondo livello di contrattazione sono correlate ai risultati conseguiti secondo i principi di cui sopra **e per loro natura dovranno avere carattere variabile e non definibile a priori e saranno commisurati al raggiungimento degli obiettivi conseguiti secondo le modalità e le procedure di verifica che le parti indicheranno.**

Le erogazioni dovranno consentire l'applicazione dello specifico trattamento contributivo-previdenziale e fiscale previsto dalla legge ~~e di cui al Protocollo 23/7/1993 e successive integrazioni e/o modificazioni~~, ove necessario attraverso l'adeguamento delle soluzioni pattuite alla normativa di legge se sopravvenuta.

Per la natura del premio il suo importo, in virtù di quanto disposto dalla Legge 29/05/1982 n. 297 non concorre a determinare il TFR; inoltre è omnicomprensivo di tutti gli istituti contrattuali e/o di legge (lavoro supplementare, straordinario, notturno, festivo, a turni, assenze retribuite a qualsiasi titolo, ferie, riduzioni d'orario, festività, indennità di preavviso, 13^ mensilità ecc) ai sensi dell'art.3 della legge n.402 del 29/07/1996.

Gli importi da erogare saranno definiti con riferimento ai risultati conseguiti che verranno esaminati congiuntamente alle strutture aziendali o territoriali delle OOSS entro il mese di luglio dell'anno successivo a quello cui si riferiscono i risultati stessi.

Viene istituita, nell'ambito, del comitato paritetico nazionale di cui all'art 1, punto 2, parte prima, del presente contratto una commissione di lavoro che ha lo scopo di **elaborare linee guida** e stabilire criteri e parametri utili ad orientare la contrattazione di secondo livello.

La specificità delle Piccole e medie Aziende aderenti ad UNITAL nonché la assoluta diversificazione merceologica non permettono, allo stato attuale, l'individuazione di indicatori comuni applicabili genericamente a tutte le realtà produttive, pertanto a puro titolo indicativo, ma non esaustivo, le parti, lasciando ovvia autonomia ai soggetti contrattuali deputati alla negoziazione, di seguito richiamano alcuni titoli dei possibili indicatori da adottare nella fase di definizione del premio di risultato:

1) indice di partecipazione – ore lavorate riferite alle ore lavorabili

2) indice di qualità – garanzia del prodotto, miglioramento e recupero scarti

3) indice di redditività – recupero marginalità, riduzione costi, pezzi prodotti

4) indici di produttività/efficienza – velocizzazione consegne, pezzi prodotti

Le parti si impegnano ad assumere comportamenti coerenti per rimuovere, con la necessaria tempestività, eventuali situazioni di difformità che possano insorgere ad ambiti, tempi, livelli definiti dal presente articolo.

Al fine di consentire l'applicabilità delle previsioni sopra stabilite, alle quali deve uniformarsi la contrattazione di secondo livello, nel caso in cui si verifichi una presunta difformità e, a livello locale permanga su tale aspetto una contrapposizione tra le parti, la questione verrà sottoposta per iscritto all'esame delle parti stipulanti a livello nazionale che si incontreranno nei quindici giorni successivi al fine di valutare soluzioni per una corretta applicazione delle presenti disposizioni contrattuali.

Art 33 bis – elemento perequativo

A decorrere dal 1° giugno 2010 a favore dei dipendenti occupati presso Aziende prive di contrattazione di secondo livello, che nel corso dell'anno precedente (1° gennaio – 31 dicembre) abbiamo percepito un trattamento economico composto esclusivamente da importi retributivi fissati dal CCNL (privi cioè di trattamenti economici individuali o collettivi) è corrisposto un importo perequativo pari ad Euro 8 (otto) lordi mensili per dodici mensilità in aggiunta a quanto spettante dal CCNL, ovvero una cifra inferiore fino a concorrenza dello stesso.

Ai fini della corresponsione di detto importo la frazione di mese, superiore a 15 giorni, sarà considerata, come mese intero (a titolo esemplificativo nei casi di assunzione o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso del mese).

Tale importo deve intendersi omnicomprensivo e non incidente sul trattamento di fine rapporto ed è stato quantificato considerando in esso anche i riflessi sugli istituti di retribuzione diretta ed indiretta, di origine legale e contrattuale.

Art. 53 – *ARCO*

A valere dal 1.1.2005, 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).
A valere dal 1° gennaio 2010 le aliquote contributive paritetiche a carico dell'azienda e del lavoratore vengono fissate nella misura dell' 1,20%.
A far data dal 1° gennaio 2013 le aliquote contributive paritetiche a carico dell'azienda e del lavoratore vengono fissate nella misura del 1,30%

Permessi
I componenti dell'assemblea di Arco potranno disporre annualmente di 8 ore di permessi retribuiti per la partecipazione alle assemblee.
Le aziende esporranno nella bacheca aziendale le comunicazioni del Fondo ai lavoratori.

Art. 54 – *Assistenza sanitaria integrativa*

Le parti convengono di istituire 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.
L'approfondimento riguarderà anche iniziative confederali finalizzate alla costituzione di un fondo generale avente gli stessi scopi.

La Commissione consegnerà alle parti stipulanti una dettagliata relazione entro il ~~31/12/2009~~ **31/12/11** per la successiva applicazione che dovrà avvenire entro il ~~prossimo rinnovo contrattuale~~. **31/07/12 .**

Pertanto a partire dalla data del 01/08/12 le parti dovranno avere costituito un sistema in grado di erogare prestazioni economiche integrative rispetto a quelle assicurate dal SSN da attuarsi mediante l'adesione volontaria dei singoli lavoratori ad un Fondo di Sanità Integrativa.

Tale Fondo dovrà avere le seguenti caratteristiche:

- **essere bilaterale**
- **essere costituito e diretto dai soggetti appartenenti al sistema negoziale (UNITAL Confapi, FILCA Cisl, FENEAL Uil, FILLEA Cgil)**
- **essere operativo**

Qualora le condizioni di cui sopra non trovassero concreta realizzazione , entro la data indicata, le parti concordano di incontrarsi per le adeguate soluzioni del caso.

~~Le parti definiscono fin d'ora che il contributo a carico delle imprese potrà arrivare fino ad un importo massimo di 5 € mensili per ogni dipendente che aderirà al predetto fondo dopo la sua costituzione a condizione che sia stata concordata la soluzione da adottare per i dipendenti del settore in tema di assistenza sanitaria integrativa.~~

Fin d'ora si conviene che il contributo a carico delle imprese già previsto per l'assistenza sanitaria integrativa (art 54 CCNL) raggiunga la consistenza economica di 8 euro mensili per 12 mensilità a favore di ogni dipendente che aderirà volontariamente al predetto fondo. In tal caso il contributo a carico del lavoratore viene definito in 2 euro mensili per 12 mensilità.
Tali contribuzioni avranno effetto, subordinate alle condizioni indicate al comma precedente, a partire dal 01/08/2012.
Le modalità e le condizioni di adesione al fondo saranno definite tra le parti con idoneo protocollo entro la data di cui sopra.

Dopo articolo 54 (ad integrazione) inserire

DICHIARAZIONE A VERBALE

Le Parti, anche in considerazione della necessaria consistenza numerica degli addetti, ritengono necessario attivare un'apposita commissione tecnica con il compito di ricercare soluzioni che, recuperando obiettivi di cui all'art. 54 parte seconda del ccnl 12.09.2008, concretizzino strumenti a vantaggio e tutela del lavoratore in materia di :

- **forme previdenziali ,**
- **di assistenza sanitaria**
- **di welfare integrativo**

A tal fine si ritiene utile aprire un confronto con le strutture di altre categorie merceologiche affini al settore delle costruzioni o di filiera nella quale si colloca UNITAL , aderenti al sistema Confapi, per valutare l'ipotesi di realizzare sinergie tra le stesse.

(omissis)

Art. 56 – Decorrenza e durata
01.06.2010 – 31.05.2013

(omissis)

Art. 74 – Provvedimenti disciplinari
inserire

PROCEDURA DI CONTESTAZIONE

Nessun provvedimento disciplinare potrà essere adottato senza la preventiva contestazione degli addebiti al lavoratore e senza averlo sentito a sua difesa.

La contestazione degli addebiti dovrà essere effettuata tramite comunicazione scritta che deve contenere la specificazione dei motivi ovvero del fatto costitutivo della contestazione nonché il termine entro cui il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni. Tale termine non potrà essere, in nessun caso, inferiore a cinque giorni lavorativi.

La contestazione deve essere effettuata tempestivamente una volta che l'azienda abbia acquisito conoscenza della infrazione e delle relative circostanze.

Il lavoratore potrà farsi assistere dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un componente la R.S.U./RSA (art. 4 del presente ccnl)

L'eventuale provvedimento disciplinare dovrà essere comminato al lavoratore entro 10 giorni lavorativi dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore stesso per presentare le sue giustificazioni. Inoltre dovranno essere specificati i motivi del provvedimento.

Per i provvedimenti disciplinari diversi dal licenziamento, il lavoratore può promuovere nei 20 giorni successivi, anche per mezzo dell'organizzazione sindacale cui conferisce mandato, la costituzione tramite la Direzione Provinciale del Lavoro, di un collegio di conciliazione ed arbitrato.
La sanzione disciplinare resta sospesa, fino alla pronuncia del collegio.

Trascorsi gli anzidetti periodi previsti al 2° e 5° comma della Procedura di contestazione senza che sia stato mandato ad effetto alcun provvedimento, le giustificazioni addotte del lavoratore si intendono accolte.

Fermo restando l'espletamento della procedura di contestazione di cui sopra, il rapporto di lavoro, nei casi che comportino il licenziamento senza preavviso per giusta causa, potrà essere sospeso cautelativamente con effetto immediato.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari trascorsi due anni dalla loro applicazione.

n.b. La presente procedura di contestazione dovrà essere inserita agli artt. 94 e 112

PARTE NONA
TABELLA RETRIBUTIVA
AUMENTI CONTRATTUALI PREVISTI DAL 01.06.2010

CCNL LEGNO - CONFAPI

AUMENTI RETRIBUTIVI

ex cat.	categoria	parametro	incremento totale	1° tranche 01/06/10	2° tranche 01/03/11	3° tranche 01/09/12	Verifica Incr.Tot.
AS	AD3	215	€ 194,19	€ 43,69	€ 75,25	€ 75,25	€ 194,19
AS	AD2	200	€ 180,64	€ 40,64	€ 70,00	€ 70,00	€ 180,64
	AD1	185	€ 167,09	€ 37,59	€ 64,75	€ 64,75	€ 167,09
	AC4	170	€ 153,55	€ 34,55	€ 59,50	€ 59,50	€ 153,55
B	AC3	155	€ 140,00	€ 31,50	€ 54,25	€ 54,25	€ 140,00
B	AC2	155	€ 140,00	€ 31,50	€ 54,25	€ 54,25	€ 140,00
	AC1	142	€ 128,26	€ 28,86	€ 49,70	€ 49,70	€ 128,26
B	AS3	155	€ 140,00	€ 31,50	€ 54,25	€ 54,25	€ 140,00
	AS2	140	€ 126,45	€ 28,45	€ 49,00	€ 49,00	€ 126,45
C	AS1	134	€ 121,03	€ 27,23	€ 46,90	€ 46,90	€ 121,03
	AE3	126,5	€ 114,26	€ 25,71	€ 44,28	€ 44,28	€ 114,26
D	AE2	119	€ 107,48	€ 24,18	€ 41,65	€ 41,65	€ 107,48
E	AE1	100	€ 90,32	€ 20,32	€ 35,00	€ 35,00	€ 90,32

CCNL LEGNO - CONFAPI

NUOVI MINIMI TABELLARI PER LIVELLO

ex cat.	categoria	parametro	Minimo Tabellare al 31/05/2010	**Minimo Tabellare dal 01/06/2010**	**Minimo Tabellare dal 01/03/2011**	**Minimo Tabellare dal 01/09/2012**	Verifica Incr.Tot.
AS	AD3	215	€ 1.465,37	**€ 1.509,06**	**€ 1.584,31**	**€ 1.659,56**	€ 194,19
AS	AD2	200	€ 1.363,14	**€ 1.403,78**	**€ 1.473,78**	**€ 1.543,78**	€ 180,64
	AD1	185	€ 1.260,90	**€ 1.298,49**	**€ 1.363,24**	**€ 1.427,99**	€ 167,09
	AC4	170	€ 1.158,67	**€ 1.193,22**	**€ 1.252,72**	**€ 1.312,22**	€ 153,55
B	AC3	155	€ 1.056,43	**€ 1.087,93**	**€ 1.142,18**	**€ 1.196,43**	€ 140,00
B	AC2	155	€ 1.056,43	**€ 1.087,93**	**€ 1.142,18**	**€ 1.196,43**	€ 140,00
	AC1	142	€ 967,83	**€ 996,69**	**€ 1.046,39**	**€ 1.096,09**	€ 128,26
B	AS3	155	€ 1.056,43	**€ 1.087,93**	**€ 1.142,18**	**€ 1.196,43**	€ 140,00
	AS2	140	€ 954,19	**€ 982,64**	**€ 1.031,64**	**€ 1.080,64**	€ 126,45
C	AS1	134	€ 913,30	**€ 940,53**	**€ 987,43**	**€ 1.034,33**	€ 121,03
	AE3	126,5	€ 862,19	**€ 887,90**	**€ 932,17**	**€ 976,45**	€ 114,26
D	AE2	119	€ 811,07	**€ 835,25**	**€ 876,90**	**€ 918,55**	€ 107,48
E	AE1	100	€ 681,57	**€ 701,89**	**€ 736,89**	**€ 771,89**	€ 90,32