



informativa
per l'amministrazione
del Personale



Direttore responsabile Anna Maria Nicolussi

INFORMATIVA N. 313 – 09 SETTEMBRE 2015

AMMINISTRAZIONE PERSONALE
AMMINISTRAZIONE PERSONALE
AMMINISTRAZIONE PERSONALE

SETTORE

Contrattuale

**CCNL DEL MESE:
LEGNO ARREDAMENTO AZIENDE INDUSTRIALI**

RIFERIMENTI

Accordo di rinnovo 11 settembre 2013

PARTI CONTRAENTI	<ul style="list-style-type: none"> FEDERLEGNO ARREDO FENEAL – UIL, FILCA – CISL, FILEA - CGIL
DATA DI STIPULA	11 settembre 2013
DECORRENZA	1° aprile 2013
SCADENZA ECONOMICA	16 marzo 2016
SCADENZA NORMATIVA	16 marzo 2016

EDITORIA COLLEGATA



INFORMATIVA
SULLA NORMATIVA
COMUNITARIA



RIPRODUZIONE VIETATA

CATEGORIE E QUALIFICHE

CATEGORIE E LIVELLI	
Area direzionale	
AD3	Quadri: Lavoratori che, pur non appartenendo alla categoria dei dirigenti, svolgono con carattere di continuità e con elevato grado di capacità gestionale, organizzativa, tecnico-professionale, funzioni di rilevante importanza e responsabilità, intervenendo, con una discrezionalità contenuta nei limiti delle strategie generali dell'impresa e delle sole direttive generali impartite dal titolare, dall'A.D., o dai dirigenti dell'azienda, nell'organizzazione del lavoro.
AD2	Impiegati con funzioni direttive nei settori amministrativi, commerciali, tecnici, che svolgono attività di coordinamento di intere divisioni o unità produttive fondamentali dell'azienda, uffici o servizi della stessa, operando con discrezionalità di poteri e con facoltà di decisione ed autonomia di iniziativa nei limiti delle sole direttive generali impartite dal titolare, dall'amministratore delegato, o dai dirigenti dell'azienda.
AD1	<ul style="list-style-type: none"> • Impiegati direttivi con funzioni ad alto contenuto professionale e/o ad alta specializzazione che comportano iniziativa, discrezionalità di poteri, autonomia operativa oltre ad adeguata pratica od esperienza, nel campo tecnico, amministrativo, commerciale, nell'ambito delle direttive ricevute dal titolare, dall'A.D., dai quadri o dai dirigenti o dagli impiegati della categoria superiore; • Impiegati ad alta specializzazione tecnica che svolgono funzioni che comportano iniziativa, discrezionalità di poteri e autonomia operativa, con facoltà di iniziativa su tutto il processo o su tutte le unità produttive, nell'ambito delle direttive ricevute dal titolare, dall'A.D., dai quadri o dai dirigenti o dagli impiegati della categoria superiore.
Area gestione e coordinamento	
AC5	Impiegati di concetto che, dotati di specifica preparazione e competenza professionali, svolgono mansioni specialistiche ai fini della gestione e del coordinamento, guida e controllo di interi settori amministrativi, commerciali, tecnici, con discrezionalità di poteri e facoltà decisionale nei limiti delle sole direttive generali impartite. Sono compresi gli impiegati analisti dei sistemi EDP.
AC4	<ul style="list-style-type: none"> • Impiegati di concetto che svolgono mansioni che comportano iniziativa ed autonomia operativa per lo svolgimento delle quali si richiede una particolare e specifica competenza tecnico-professionale acquisita a seguito di prolungata esperienza nel campo amministrativo o commerciale o tecnico e che hanno responsabilità di coordinamento operativo; • Impiegati che, collaborando con l'analista, sviluppano e redigono programmi complessi miranti a ristrutturare gli assetti operativi ed organizzativi dei sistemi informatici, curano l'esecuzione degli stessi programmi, collaborando alla stesura delle procedure operative con responsabilità dei risultati.
AC3	Impiegati di concetto che coordinano, guidano e controllano, in autonomia e con limitati poteri di iniziativa nell'ambito delle direttive ricevute, un gruppo di altri impiegati nei settori amministrativo o commerciale o tecnico.
AC2	<ul style="list-style-type: none"> • Intermedi che guidano altri lavoratori per la preparazione, la riparazione e manutenzione di apparati di automazione o impianti elettronici complessi; • Lavoratori specializzati provetti che svolgono funzioni di coordinamento, guida e controllo operativo di altri lavoratori, con facoltà di iniziativa, nell'ambito delle direttive ricevute; • Intermedi che guidano, controllano e coordinano, con facoltà di iniziativa e responsabilità, nell'ambito delle direttive ricevute, squadre di lavoratori appartenenti a categorie inferiori; • Lavoratori provetti che gestiscono il processo produttivo o sue fasi, avendo acquisito conoscenza e competenza delle singole posizioni di lavoro.

AC1	<ul style="list-style-type: none"> • Intermedi che partecipano direttamente alle fasi lavorative ed impartiscono le istruzioni, nell'ambito delle disposizioni ricevute; • Lavoratori provetti che conducono, con autonomia di iniziativa operativa e responsabilità dei risultati, un gruppo di lavoratori; • Intermedi che guidano e coordinano, con limitata autonomia, nell'ambito delle loro funzioni, un gruppo di lavoratori; • Lavoratori provetti che conducono in autonomia operativa le varie fasi delle lavorazioni costituenti il processo produttivo affidato concorrendo al controllo di qualità del semilavorato o del prodotto finito.
Area specialistica	
AS4	<p>Impiegati di concetto che svolgono mansioni amministrative o commerciali o tecniche che richiedono una particolare competenza tecnico-professionale acquisita a seguito di adeguata esperienza, che operano in autonomia nell'ambito delle direttive ricevute. Sono compresi i lavoratori che su indicazioni dell'analista sviluppano e redigono programmi anche complessi curandone l'esecuzione e collaborando alla stesura delle procedure operative.</p>
AS3	<ul style="list-style-type: none"> • Operai specializzati provetti che avendo acquisito adeguata esperienza professionale e conoscenza della tecnologia elettronica riferita agli apparati di automazione, eseguono, senza alcun aiuto, la preparazione, la messa a punto o la riparazione e la manutenzione di tali impianti elettronici complessi, intervenendo durante le fasi di lavorazione per ovviare ad eventuali anomalie; • Operai specializzati provetti che sanno costruire, senza alcuna guida, sulla scorta degli schizzi di massima, prototipi e prodotti completi, per nuovi cataloghi o fiere, realizzando i dettagli costruttivi, operando sia con interventi manuali, sia con strumenti ed attrezzi, sia su macchine utensili complesse; • Operai specializzati provetti che sono in grado di proporre soluzioni innovative al layout produttivo o logistico o dimostrano capacità di produrre risultati di qualità nel prodotto o nel processo produttivo; • Operai specializzati provetti che hanno acquisito la competenza professionale sull'insieme delle attività di un reparto o di una linea produttiva, conducendo in autonomia operativa, nell'ambito delle direttive ricevute, il reparto o la linea o l'insieme delle lavorazioni.
AS2	<ul style="list-style-type: none"> • Impiegati di concetto, che avendo svolto un percorso di apprendistato professionalizzante o avendo conseguito un diploma presso un istituto professionale con appropriato tirocinio tecnico-pratico, svolgono mansioni amministrative o commerciali o tecniche che richiedono una adeguata competenza tecnico-professionale; • Operai specializzati provetti che distintamente: <ul style="list-style-type: none"> - conducono abitualmente automezzi con patente di guida di tipo C e svolgono anche altre mansioni in ambito logistico; - eseguono, a regola d'arte, trattamenti di finitura del prodotto, con autonomia operativa; - svolgono lavori e operazioni su più di una macchina o su una linea macchine collegate per l'unica fase di lavorazione del processo produttivo e operano interpretando disegni e schemi o disegni costruttivi; - svolgono operazioni di collaudo o messa in opera di manufatti eseguendo, ove occorre, i necessari adattamenti e aggiustamenti; - svolgono particolari specializzazioni e ruoli assegnati loro dall'azienda e operano in autonomia, anche in pluralità di mansioni; - sono adibiti al montaggio e/o al collaudo di prodotti finiti, in possesso delle capacità di eseguire i necessari adattamenti, operando in autonomia.

AS1	<ul style="list-style-type: none"> • Operai specializzati che, avendo svolto un percorso di apprendistato professionalizzante o avendo acquisito comunque una specifica preparazione tecnico-pratica, svolgono in autonomia, con la necessaria conoscenza dei mezzi di lavoro e dei materiali inerenti alla propria specializzazione, le lavorazioni od i servizi loro affidati su una o più macchine o in uno o più servizi dell'azienda; • Operai specializzati che, mediante adeguato periodo di tirocinio in azienda, hanno conseguito abilità e competenze professionali tali da essere in grado di operare in autonomia su una o più macchine provvedendo alla messa a punto ed all'attrezzaggio delle stesse; • Operai che conducono automezzi per la cui conduzione sia prevista la patente di tipo C e sono in grado di effettuare l'ordinaria manutenzione degli stessi.
Area esecutiva	
AE4	Impiegati d'ordine in possesso delle competenze per svolgere mansioni amministrative o commerciali o tecniche che richiedono appropriate capacità ed abilità tecnico-pratiche acquisite mediante idoneo percorso formativo od adeguato tirocinio pratico.
AE3	<ul style="list-style-type: none"> • Impiegati con mansioni esecutive e specifiche conoscenze professionali nel settore amministrativo, commerciale, tecnico e/o coadiuvano impiegati di livello superiore; • Operai che svolgono mansioni esecutive, con specifiche capacità tecnico-pratiche acquisite o con tirocinio o con preparazione scolastica, che sanno eseguire mansioni esecutive o coadiuvano operai specializzati con la stessa mansione; • Operai che, con limitata autonomia operativa, eseguono mansioni di montaggio e assemblaggio di materiali o conducono macchine già attrezzate o, svolgono mansioni di selezione e classificazione di prodotti semilavorati o finiti; • Operai che conducono automezzi che prevedono la patente di tipo C.
AE2	<ul style="list-style-type: none"> • Impiegati con mansioni esecutive che richiedono generiche conoscenze professionali e/o che operano in ausilio ad impiegati del livello superiore; • Impiegati assunti tramite contratti di inserimento destinati per le mansioni svolte al livello AE3; • Operai che svolgono mansioni esecutive per le quali sono richieste specifiche capacità tecnico-pratiche ed appropriate conoscenze professionali; • Operai assunti con contratti di inserimento, che abbiano già una qualifica e/o precedente lavorativo, o che hanno svolto un percorso di qualificazione/riqualificazione specifica.
AE1	<ul style="list-style-type: none"> • Operai comuni che svolgono mansioni manuali o su macchina già attrezzata per le quali sono richieste una generica preparazione o che lavorano in ausilio a lavoratori dell'area esecutiva; • Operai, senza alcun precedente lavorativo nel comparto, soggetti ad un "progetto individuale" proprio di un "contratto di inserimento" destinati per le mansioni svolte al livello AE2; • Operai, con precedente lavorativo nel comparto, soggetti ad un "progetto individuale" proprio di un contratto di inserimento destinati per le mansioni svolte al livello AE3; • Operai soggetti ad un "progetto individuale" che svolgono un percorso di qualificazione/riqualificazione, destinati per le mansioni del livello AE2 o AE3.

COEFFICIENTI CONTRATTUALI

COEFFICIENTE GIORNALIERO	26
COEFFICIENTE ORARIO	174
NUMERO MENSILITÀ	13
SCATTI DI ANZIANITÀ	5 biennali

RIPRODUZIONE VIETATA

PERIODO DI PROVA

LIVELLI	PERIODO (*)
Quadri (AD3)	6 mesi
Impiegati AD2, AD1, AC5	6 mesi
Impiegati AC4, AC3, AS4, AS2, AE4, AE3, AE2	3 mesi
Intermedi AC2, AC1	2 mesi
Operai AS3, AS2, AS1, AE3, AE2	8 settimane
Operai AE1	4 settimane

(*) Fermo restando che il periodo è da intendersi di effettiva prestazione, per gli impiegati lo stesso è ridotto rispettivamente:

- a 3 mesi per gli amministrativi che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende;
- a 2 mesi per i tecnici che, con analoghe mansioni, abbiano prestato servizio per almeno un biennio presso altre aziende che esercitano la stessa attività.

MINIMI RETRIBUTIVI

Si riportano di seguito in tabella gli importi relativi ai minimi retributivi dovuti **dal 1° aprile 2015**, calcolati redazionalmente, per i vari livelli:

LIVELLO	PAGA BASE	CONTINGENZA	INDENNITÀ FUNZIONE	EDR	TOTALE
AD3	1.801,23	531,91	25,82	10,33	2.369,29
AD2	1.759,40	531,91	-	10,33	2.301,64
AD1	1.673,02	529,75	-	10,33	2.213,10
AC5	1.587,22	527,94	-	10,33	2.125,49
AC4	1.458,60	525,22	-	10,33	1.994,15
AC3, AC2, AS4	1.329,92	522,41	-	10,33	1.862,66
AS3	1.266,10	521,02	-	10,33	1.797,45
AC1, AS2	1.201,21	518,45	-	10,33	1.729,99
AE4, AS1	1.149,60	517,76	-	10,33	1.677,69
AE3	1.085,23	516,53	-	10,33	1.612,09
AE2	1.020,88	514,79	-	10,33	1.546,00
AE1	858,07	512,16	-	10,33	1.380,56

SCATTI DI ANZIANITÀ

Ai lavoratori sono riconosciuti 5 scatti di anzianità con cadenza biennale.

Fermo restando che l'aumento decorre dal primo giorno del mese successivo a quello in cui si compie il biennio, si indicano di seguito in tabella gli importi:

LIVELLO	IMPORTO SCATTO	LIVELLO	IMPORTO SCATTO
AD3, AD2	14,77	AC1, AS2	9,66
AD1	13,92	AE4, AS1	9,06
AC5	13,07	AE3	8,80
AC4	11,92	AE2	8,53
AC3, AC2, AS4	10,79	AE1	7,95
AS3	10,22		

ORARIO DI LAVORO

Il normale orario di lavoro è pari a **40 ore settimanali**, distribuite su 5 giorni, con riposo di norma al sabato e possibilità di scorrimento della seconda giornata non lavorata per il singolo lavoratore nell'arco della settimana. La durata dell'orario di lavoro può risultare anche da una **media plurisettimanale** dell'arco massimo di **12 mesi**.

Orario flessibile

È ammessa la possibilità, previo confronto ed accordo con le RSU o in loro mancanza con le OO.SS. territoriali, dell'introduzione di **nuovi regimi di orario** per l'intera azienda o per parti di essa, con la previsione di articolazioni dell'orario settimanale diversa da quella contrattuale.

Quindi, l'orario normale di lavoro prevedrà settimane con prestazioni lavorative superiori all'orario contrattuale e settimane con prestazioni inferiori allo stesso; i **recuperi delle maggiori o minori prestazioni** saranno effettuati nell'arco massimo dei **12 mesi successivi** alle stesse o nel differente termine fissato dall'accordo.

Le ore prestate oltre il normale orario di lavoro settimanale (40 ore settimanali) non costituiscono straordinario e quelle dopo la 43^a ora settimanale vanno compensate con una maggiorazione del 10%.

Nell'ambito dei suddetti nuovi regimi di orario viene corrisposta la retribuzione relativa all'orario contrattuale normale sia nei periodi di superamento che in quelli di minor prestazione. Le ore effettuate nei periodi di superamento dell'orario contrattuale settimanale, qualora non recuperate, vanno retribuite come lavoro straordinario.

FESTIVITÀ, EX FESTIVITÀ E PERMESSI

Qualora una delle festività cada di domenica, al lavoratore spetta, in aggiunta alla retribuzione mensile, 1/26 in più della normale retribuzione. Tale trattamento è dovuto per il giorno di domenica coincidente con una delle suddette festività, anche a coloro che lavorano di domenica godendo il prescritto riposo compensativo in altro giorno della settimana, fermo restando che non è dovuto alcun compenso nel caso di coincidenza della festività con il giorno di riposo compensativo.

In sostituzione delle festività abolite, sono concessi a tutti i lavoratori quattro gruppi di 8 ore di permesso individuale retribuito.

Fermo restando l'insieme della normativa in materia di orario di lavoro, sue articolazioni e lavoro straordinario, l'orario di lavoro su base annua è ridotto di 64 ore complessive. Tale riduzione sarà usufruita, di norma, attraverso il godimento di gruppi di 8 ore di permessi individuali retribuiti.

FERIE

Il personale qualificato ha diritto ad un periodo di ferie, con decorrenza della normale retribuzione, pari a 4 settimane; il godimento continuativo del periodo feriale non può superare le 3 settimane.

Nel caso di ferie frazionate, cinque giornate vengono considerate equivalenti ad una settimana.

Agli apprendisti di età non superiore ai 16 anni verrà concesso, per ogni anno di servizio prestato, un periodo di ferie pari a 30 giorni di calendario, agli apprendisti che abbiano superato i 16 anni, spetta invece un periodo di 4 settimane.

MAGGIORAZIONI E STRAORDINARIO

Preme evidenziare che è considerato straordinario il lavoro prestato oltre il limite dell'orario legale di 40 ore settimanali. Il ricorso al lavoro straordinario oltre il limite delle 250 ore previste dal D.Lgs n. 66/2003, in assenza di accordo aziendale, può avvenire previo esaurimento delle 80 ore di flessibilità ed in relazione alla presenza di specifici programmi presentati dall'azienda.

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno e festivo, da calcolarsi sulla retribuzione base (paga base, contingenza ed eventuale 3° elemento) sono le seguenti:

TIPOLOGIA	PERCENTUALE		
	Operai	Intermedi	Impiegati
Lavoro straordinario diurno feriale	28%	28%	28%
Lavoro festivo anche a turni avvicendati	40%	40%	50%
(compiuto nelle domeniche e nei giorni di riposo compensativo e nei giorni festivi)	35%	30%	30%
Lavoro notturno (dalle ore 22 alle ore 6) non compreso in turni avvicendati	30%	30%	30%
Lavoro notturno (dalle ore 22 alle ore 6) effettuato in turni avvicendati	50%	50%	60%
Lavoro straordinario festivo (oltre le 8 ore o il maggior orario, se disciplinato)	50%	50%	50%
Lavoro straordinario notturno	60%	70%	70%
Lavoro straordinario notturno festivo	Quota oraria di retribuzione diretta, maggiorata del 20%		

Fermo restando che non si considera festivo il lavoro prestato nei giorni di domenica dai lavoratori che godono del riposo compensativo in altro giorno della settimana a norma di legge, si sottolinea che la prestazione dei guardiani notturni non comporta la corresponsione delle percentuali di maggiorazione per il lavoro notturno.

Ai lavoratori che operano in turni avvicendati sarà riconosciuta una maggiorazione che deve intendersi compensativa dell'incidenza sugli istituti indiretti, differiti, non cumulabili pari al:

- 30% per le ore di effettiva prestazione notturna;
- 40% per le ore di effettiva prestazione festiva.

Ai minori che lavorano in turni avvicendati o con orario di 8 ore, spetta una pausa giornaliera di mezz'ora ovvero, se non fruibile, una maggiorazione del 7% sui minimi tabellari.

In caso di prestazione su tre turni avvicendati nelle 24 ore, al dipendente sarà riconosciuta una pausa retribuita non inferiore a 10 minuti ed il compenso sostitutivo del 7% per i minori viene ridotto al 5%.

MATERNITÀ

Durante il periodo di congedo per maternità (astensione obbligatoria), i lavoratori hanno diritto, oltre all'indennità giornaliera che viene anticipata dal datore di lavoro per conto dell'INPS, ad un trattamento integrativo a carico dell'azienda fino a concorrenza dell'intera retribuzione.

CONGEDO MATRIMONIALE

In caso di matrimonio il lavoratore ha diritto ad un periodo di congedo della durata di 16 giorni consecutivi di calendario con decorrenza della normale retribuzione, dedotto quanto eventualmente corrisposto dall'istituto assicuratore competente.

MALATTIA

Il lavoratore non in prova assente per malattia ha diritto ad un periodo di conservazione del posto così disciplinato dal contratto:

- impiegati, intermedi e operai: un massimo di 13 mesi in un periodo di 30 mesi consecutivi;
- operai a tempo determinato del settore boschi e foreste: 4 mesi, salvo il caso in cui sia finita l'attività stagionale o il contratto sia terminato.

Il trattamento economico, inteso ad integrazione dell'indennità di malattia INPS laddove prevista, in funzione della durata dell'evento di malattia è definito come da tabella seguente.

CATEGORIA	DURATA DELL'ASSENZA	TRATTAMENTO ECONOMICO
Impiegati ed Intermedi	dal 1° al 6° mese compreso	100% della normale retribuzione
	dal 6° al 13° mese compreso	50% della normale retribuzione
Operai	dal 1° al 3° giorno (carenza)	50% della normale retribuzione
	dal 4° al 180° giorno	100% della normale retribuzione
	nel caso di malattia superiore a 9 giorni	100% della normale retribuzione anche per i primi 3 giorni (carenza)
	dal 180° giorno e fino al termine del periodo di conservazione del posto	50% della retribuzione
Operaio a tempo determinato per il settore boschi e foreste	dal 1° al 3° giorno (carenza)	50% della retribuzione
	dal 4° al 9° giorno	80% della retribuzione
	dal 10° al 120° giorno	100% della retribuzione

Per gli operai che nel precedente anno solare si siano assentati per un massimo di 3 volte per eventi dovuti a malattia e/o infortunio non sul lavoro, il 100% della normale retribuzione per i primi 3 giorni di malattia (carenza) spetta indipendentemente dalla durata dell'evento.

Nel caso in cui il lavoratore si ammali più volte nel corso di 30 mesi consecutivi, i relativi periodi di assenza sono cumulabili agli effetti del raggiungimento dei termini massimi di conservazione del posto e del trattamento economico sopra indicati.

Nell'ipotesi di patologie gravi accertate (tumoriali e leucemiche) che comportino terapie salvavita, periodicamente documentate da specialisti del SSN, al lavoratore è riconosciuta un'aspettativa non retribuita per un periodo massimo di 365 giorni di calendario, da richiedersi per iscritto con almeno 3 mesi di preavviso sulla scadenza del periodo di conservazione del posto.

INFORTUNIO

CATEGORIA	DURATA DELL'ASSENZA	TRATTAMENTO ECONOMICO	CONSERVAZIONE DEL POSTO
Totalità dei dipendenti	dal giorno successivo all'infortunio fino a 12 mesi	integrazione dell'indennità corrisposta dall'INAIL fino al raggiungimento del 100% della normale retribuzione	fino alla completa guarigione clinica accertata da certificato rilasciato dall'INAIL

PREAVVISO

Fermo restando che per gli intermedi e per gli impiegati il preavviso di licenziamento decorre dalla metà o dalla fine di ciascun mese, i periodi risultano essere come indicato di seguito in tabella:

CATEGORIA	LIVELLO	ANNI DI SERVIZIO	PERIODO
Operai (*)	AE1	tutti	7 giorni
	AE2, AE3		14 giorni
	AS1, AS2, AS3		21 giorni
Intermedi	AC2	fino a 2° anno	1 mese
		dal 3° al 5° anno	1 mese e 1/2
		dal 6° al 15° anno	2 mesi
		oltre il 15° anno	2 mesi e 1/2
	AC1	fino a 2° anno	1 mese
		dal 3° al 5° anno	1 mese
		dal 6° al 15° anno	1 mese e 1/2
Impiegati	AD3, AD2, AD1, AC5	fino al 5° anno	2 mesi
		dal 6° al 10° anno	3 mesi
		oltre il 10° anno	4 mesi
	AC4, AC3, AS4, AS2	fino al 5° anno	1 mese e 1/2
		dal 6° al 10° anno	2 mesi
		oltre il 10° anno	2 mesi e 1/2
	AE4, AE3, AE2	fino al 5° anno	1 mese
		dal 6° al 10° anno	1 mese e 1/2
		oltre il 10° anno	2 mesi

(*) Si sottolinea che per tale categoria i termini indicati non sono da considerarsi applicabili per i lavoratori a tempo determinato del settore Boschi e Foreste. ■