

CONFIMPRESEITALIA

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO
PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEL TERZIARIO, DEL
COMMERCIO E DEI SERVIZI**

(in vigore dal 01 DICEMBRE 2017 al 30 NOVEMBRE 2020)

**Testo ufficiale
anno 2017**

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

**PER I DIPENDENTI DA AZIENDE DEL COMMERCIO, DEI SERVIZI
E DEL TERZIARIO**

L'anno 2017 il giorno 28 marzo in Roma

TRA LE PARTI SOCIALI DATORIALI

CONFIMPRESEITALIA – Confederazione Sindacale Imprenditoriale; rappresentata dal
Presidente Nazionale Dott. Guido D'Amico

1

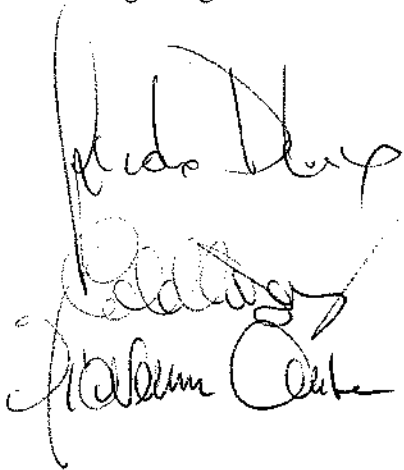
La Federazione Nazionale Italiana del Commercio e Terziario aderente a ConfimpreseItalia
- rappresentata dal Presidente, Dott. Domenico Colella

ASS.E.OP.E. (Associazione Europea Operatori Economici) rappresentata dal presidente
Giovanni Conte

E LE PARTI SOCIALI SINDACATI DEI LAVORATORI

- la Federazione Italiana Sindacati Industria Commercio Artigianato - FESICA
CONFSAL - rappresentata dal Segretario Generale, Sig. Bruno Mariani;
- la Federazione Italiana Sindacati Autonomi Lavoratori stranieri – CONFSAL
FISALS - rappresentata dal Segretario Nazionale Filippo Palmeri;
- con l'assistenza della Confederazione Generale dei Sindacati Autonomi dei
Lavoratori - CONFSAL - rappresentata dal Segretario Generale Prof. Marco Paolo Nigi;

Si è stipulato il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti del terziario:
commercio, distribuzione e servizi anche in forma cooperativa, composto da 216 (duecentosedici) articoli,
oltre gli allegati che costituiscono parte integrante e sostanziale dello stesso C.C.N.L.



INDICE

Costituzione delle parti.....

VALIDITÀ E CAMPO DI APPLICAZIONE

Art. 1 - Validità

Art. 2 - Interpretazione autentica del Contratto

Art. 3 - Sfera di applicazione

TITOLO I

DISCIPLINA DEL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 - Livelli di contrattazione

Art. 5 - Ente Bilaterale

Art. 6 - Diritti sindacali e di associazione

Art. 7 - Distribuzione contratto

Art. 8 - Efficacia contratto

Art. 9 - Fondo Formazione Continua Professionale

Art. 10 - Commissione Paritetica di Garanzia e Conciliazione

Art. 11 - Composizione delle controversie individuali e collettive

Art. 12 – Patronati

TITOLO II

COSTITUZIONE E TIPOLOGIA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 13 - Assunzione e documentazione

Art. 14 - Periodo di prova

Art. 15 - I livelli

Art. 16 - Mansioni del lavoratore

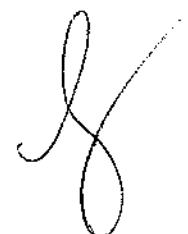


- Art. 17 - Mansioni promiscue
- Art. 18 - Passaggi di livello
- Art. 19 - Indumenti di lavoro
- Art. 20 - Attività stagionali
- Art. 21 - Lavoro a tempo determinato
- Art. 22 - Mansioni e dettaglio livelli

TITOLO III

CONTRATTO APPRENDISTATO

- Art. 23 - Disciplina dell'apprendistato
- Art. 24 - Tipologie
- Art. 25 - Durata
- Art. 26 - Proporzione numerica
- Art. 27 - Obblighi del Datore
- Art. 28 - Obblighi dell'apprendista
- Art. 29 - Visita medica
- Art. 30 - Orario di lavoro
- Art. 31 - Assunzione
- Art. 32 - Retribuzione
- Art. 33 - Formazione
- Art. 34 - Contenuti formativi
- Art. 35 - Tutor
- Art. 36 - Conformità al contratto
- Art. 37 - Apprendistato in cicli stagionali
- Art. 38 - Iscrizione assistenza sanitaria apprendista



Art. 39 - Lavoro a tempo parziale

Art. 40 - Part-Time Weekend

Art. 41 - Trattamento economico per malattia dell'apprendista

Art. 42 - Altri diritti previdenziali

Art. 43 - Risoluzione del rapporto

TITOLO IV

GLI ISTITUTI DEL NUOVO MERCATO DEL LAVORO

Art. 44 - Premessa

Art. 45 - Richiami normativi

TITOLO V

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO O STAFF LEASING

Art. 46 - Somministrazione di lavoro a tempo determinato

Art. 47 - Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato

Art. 48 - Obblighi di informazione

Art. 49 - Diritti dei lavoratori somministrati

TITOLO VI

LAVORO INTERMITTENTE O JOB ON CALL O LAVORO A CHIAMATA

Art. 50 - Lavoro intermittente (Job on call - lavoro a chiamata)

Art. 51 - Incompatibilità

Art. 52 - Divieti

Art. 53 - Forma e Comunicazione

Art. 54 - Indennità di Disponibilità

Art. 55 - Impossibilità temporanea

Art. 56 - Risarcimento

Art. 57 - Altri istituti contrattuali per il lavoro a chiamata

Art. 58 - Soglie numeriche

Art. 59 - Gestione delle controversie

TITOLO VII

SMART WORKING

Art. 60 - Smart working

TITOLO VIII

COSTITUZIONE RAPPORTO DI LAVORO

Art. 61 - Orario di Lavoro

Art. 62 - Orario di lavoro per i lavoratori di minore età

Art. 63 - Riduzione dell'orario - permessi

Art. 64 - Distribuzione orario di lavoro giornaliero

Art. 65 - Lavoratori notturni

Art. 66 - Ore non fruite – Monte Ore

Art. 67 - Personale extra e di rinforzo

Art. 68 - Lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia

TITOLO IX

PART-TIME

Art. 69 - Lavoro parziale o part-time

Art. 70 - Lavoro supplementare

TITOLO X

CLAUSOLE FLESSIBILI E CLAUSOLE ELASTICHE

Art. 71 - Maggiorazione

Art. 72 - Modalità di applicazione

Art. 73 - Clausole flessibili – retribuzione

Art. 74 - Clausole elastiche – retribuzione

TITOLO XI

LAVORO STRAORDINARIO

Art. 75 - Lavoro straordinario

Art. 76 - Criteri di computo dello straordinario

TITOLO XII

FERIE, FESTIVITÀ, RIPOSO E PERMESSI

Art. 77 - Ferie

Art. 78 - Festività

Art. 79 - Riposi settimanali

Art. 80 - Interruzione – soste – sospensione – riduzione d'orario – recuperi – intervallo per la consumazione dei pasti

TITOLO XIII

ASPETTATIVA, CONGEDI, DIRITTO ALLO STUDIO

Art. 81 - Aspettativa

Art. 82 - Congedo per matrimonio

Art. 83 - Congedo per motivi familiari

Art. 84 - Permessi per elezioni

Art. 85 - Lavoratori Studenti

Art. 86 - Diritto allo studio

Art. 87 - Formazione professionale

Art. 88 - Permessi per sostenere gli esami

Art. 89 - Aspettativa straordinaria per formazione permanente

TITOLO XIV

TRASFERIMENTI E MISSIONI

Art. 90 - Missione e trasferta

Art. 91 - Trasferimento – Rimborsi capo famiglia con congiunti

TITOLO XV

GRAVIDANZA E PUERPERIO

Art. 92 - Congedo di maternità e di paternità

TITOLO XVI

MALATTIE E INFORTUNI

Art. 93 - Malattia

Art. 94 - Verifiche sanitarie

Art. 95 - Cambio indirizzo

Art. 96 - Prescrizioni mediche

Art. 97 - Certificato di guarigione

Art. 98 - Presenza presso domicilio

Art. 99 - Periodo di comporto

Art. 100 - Conservazione del posto

Art. 101 - Malattia durante le ferie

Art. 102 - Denuncia della malattia

Art. 103 - Trattamento economico

Art. 104 - Trattamento economico apprendista

Art. 105 - Infortunio

Art. 106 - Trattamento economico infortunio

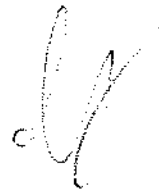
Art. 107 - Trattamento economico infortunio dell'apprendista

Art. 108 - Anticipazione indennità INAIL

Art. 109 - Infortunio o malattia professionale

Art. 110 - Giornate non indennizzabili

Art. 111 - Tossicodipendenza



Art. 112 - Etilismo

TITOLO XVII

SOSPENSIONE – ANZIANITÀ – CAMBIO LIVELLO

CAPO I - SOSPENSIONE LAVORO

Art. 113 Sospensione

CAPO II - ANZIANITÀ SERVIZIO

Art. 114 - Decorrenza anzianità di servizio

Art. 115 - Computo anzianità frazione annua

Art. 116 - Scatti di anzianità

CAPO III - PASSAGGI QUALIFICA

Art. 117 - Mansioni promiscue – mutamento mansioni – Jolly

Art. 118 - Mansioni del lavoratore

Art. 119 - Passaggi di livello

TITOLO XVIII

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 120 - Trattamento economico

Art. 121 - Retribuzione di fatto

Art. 122 - Retribuzione mensile

Art. 123 - Quota giornaliera

Art. 124 - Quota oraria

Art. 125 - Paga base nazionale conglobata

Art. 126 - Assorbimenti

Art. 127 - Prospetto paga

TITOLO XIX

INDENNITÀ DISAGIO

The right side of the page contains several handwritten marks. At the top, there is a large, stylized signature. Below it, there is a circular stamp or signature. Further down, there is another signature, and at the bottom, there is a vertical signature.

Art. 128 - Campo di applicazione

Art. 129 - Indennità

Art. 130 - Indennità Trasporto Comuni con più di 1.000.000 di abitanti

Art. 131 - Indennità Trasporto Comuni con più di 400.000 di abitanti

Art. 132 - Indennità Trasporto Comuni con più di 120.000 di abitanti

Art. 133 - Indennità Trasporto Comuni con più di 15.000 di abitanti

Art. 134 - Indennità sotterranei

Art. 135 - Occupazione femminile

Art. 136 - Genitori di portatori di handicap o di tossicodipendenti

Art. 137 - Indennità mensa

Art. 138 - Indennità vestiario – Divisa di lavoro

TITOLO XX

MENSILITÀ SUPPLEMENTARI

Art. 139 - Tredicesima mensilità

Art. 140 - Premio di Produttività

Art. 141 - Assegni Familiari

TITOLO XXI

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 142 - Recesso dal contratto a tempo indeterminato

Art. 143 - Recesso per giusta causa

Art. 144 - Comunicazione licenziamento

Art. 145 - Nullità del licenziamento

Art. 146 - Licenziamento simulato

Art. 147 - Risoluzione del rapporto di lavoro – Preavviso

Art. 148 - Anticipazione del trattamento di fine rapporto

- Art. 149 - Indennità sostitutiva del preavviso
- Art. 150 - Trattamento di fine rapporto - TFR
- Art. 151 - Corresponsione del trattamento di fine rapporto
- Art. 152 - Dimissioni

TITOLO XXII

NORME DISCIPLINARI

CAPO I – DOVERI E OBBLIGHI

- Art. 153 - Responsabilità civili e penali
- Art. 154 - Obbligo del prestatore di lavoro
- Art. 155 - Assenze non giustificate
- Art. 156 - Divieto di mance
- Art. 157 - Consegne e rotture
- Art. 158 - Misure preventive
- Art. 159 - Rispetto orario di lavoro
- Art. 160 - Utilizzo strumenti aziendali
- Art. 161 - Telefono aziendale
- Art. 162 - Utilizzo di personal computer
- Art. 163 - Utilizzo di supporti magnetici
- Art. 164 - Utilizzo della rete aziendale
- Art. 165 - Utilizzo della rete Internet e dei relativi servizi Navigazione in Internet
- Art. 166 - Posta elettronica
- Art. 167 - Comunicazione mutamento di domicilio

CAPO II – DIVIETI

- Art. 168 - Divieti
- Art. 169 - Divieto concorrenza

Art. 170 - Risarcimento danni

Art. 171 - Diritto di ritenzione

CAPO III – DISPOSIZIONI DISCIPLINARI

Art. 172 - Doveri del lavoratore dipendente

Art. 173 - Disposizioni disciplinari

Art. 174 - Mancanze punibili con il rimprovero verbale o scritto

Art. 175 - Mancanze punibili con la multa

Art. 176 - Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro per sette giorni

Art. 177 - Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro per otto giorni

Art. 178 - Licenziamento per motivazione disciplinari

Art. 179 - Provvedimenti disciplinari

Art. 180 - Procedura disciplinare

Art. 181 - Affissione dei provvedimenti disciplinari

CAPO IV – RESPONSABILITÀ CIVILI E PENALI

Art. 182 - Assistenza legale

Art. 183 - Procedimenti penali

TITOLO XXIII

TUTELA DELLA DIGNITÀ E PARITÀ LAVORATORI - PRIVACY

Art. 184 - Tutela delle lavoratrici madri

Art. 185 - Pari opportunità

Art. 186 - Azioni positive

Art. 187 - Corsi esterni

Art. 188 - Molestie sui luoghi di lavoro

Art. 189 - Mobbing

Art. 190 - Tutela della privacy

Art. 191 - Conoscenza base lingua italiana per lavoratori stranieri

Art. 192 - Lavoratori stranieri

Art. 193 - Diritto di precedenza

Art. 194 - Convenzioni

Art. 195 - Programmazione ferie

Art. 196 - Risorse speciali

Art. 197 - Aspettativa per tossicodipendenza

Art. 198 - Tutela dei genitori di portatori di handicap

Art. 199 - Corresponsione della retribuzione, reclami sulla busta paga

TITOLO XXIV

FORMAZIONE PROFESSIONALE

Art. 200 - Gestione della formazione e l'aggiornamento professionale

Art. 201 - Istituzione Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua

Art. 202 - L'accREDITAMENTO della formazione continua

Art. 203 - Aggiornamento e formazione professionale per lavoratori

TITOLO XXV

FONDO PENSIONISTICO COMPLEMENTARE

Art. 204 - Dichiarazione di Intenti

Art. 205 - Clausola sospensiva

TITOLO XXVI

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Art. 206 - Assistenza sanitaria integrativa

TITOLO XXVII

SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO

Art. 207 - La tutela e la sicurezza nei luoghi di lavoro

Art. 208 - Incarico al rappresentante per la sicurezza

Art. 209 - Permessi retribuiti per RLS

Art. 210 - Attribuzioni del Rappresentante per la sicurezza

Art. 211 - Consultazione RLS

Art. 212 - Documentazione ed informativa negli esercizi

Art. 213 - Attività riconosciuta per il RLS

TITOLO XXVIII

ARCHIVIO CONTRATTI

Art. 214 - Deposito contratto collettivo

TITOLO XXXIII

ALLINEAMENTO CONTRATTUALE, DECORRENZA E DURATA

Art. 215 - Allineamento contrattuale

Art. 216 - Decorrenza e durata



VALIDITÀ E CAMPO DI APPLICAZIONE

Art. 1 - Validità

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro in tutto il suo articolato disciplina, in maniera unitaria e non applicabile parzialmente, per tutto il territorio nazionale, rapporti di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato e in tutte le tipologie previste dal nuovo mercato del lavoro di cui alle norme della legge n. 30/2003, attuati dalle Micro, Piccole e Medie Aziende operanti nel settore del Terziario, per il relativo personale dipendente, a qualsiasi titolo condotte e in qualsiasi forma esercitate aventi per oggetto l'esercizio di attività nel settore Commercio, Distribuzione e Servizi nonché le attività affini e connesse al settore lavorativo disciplinato dal presente articolato.

Ferma restando l'inscindibilità di cui sopra, le parti sociali stipulanti dichiarano che con il presente CCNL non hanno inteso sostituire le eventuali condizioni più favorevoli praticate al lavoratore, nella micro, piccola e media impresa, in forza prima della data di stipulazione del presente CCNL, che restano a lui assegnate "ad personam" e suscettibili di futuri assorbimenti, esclusivamente nel caso di aumenti derivanti da avanzamenti di carriera. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di lavoro.

Art. 2 - Interpretazione autentica del Contratto

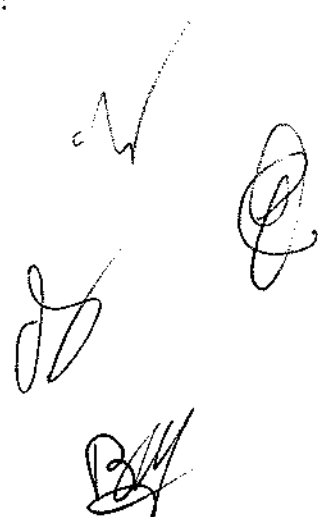
Quando dovessero insorgere controversie sull'applicazione del presente Contratto Collettivo Nazionale o dei relativi Contratti Integrativi di secondo livello, le parti sottoscrittrici delegano all'Ente Bilaterale paritetico le interpretazioni autentiche della clausola controversa. La parte interessata invierà all'ente bilaterale una richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di rilevanza generale. L'interpretazione autentica effettuata dall'Ente Bilaterale deve essere formalizzata entro 40 giorni dal ricevimento del quesito. Il verdetto sostituisce l'eventuale clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del CCNL o del contratto integrativo.

Art. 3 - Sfera di applicazione

Al fine di valorizzare le caratteristiche proprie di ciascun settore di attività ed accrescere la riconoscibilità di aziende e lavoratori nell'ambito del presente CCNL, le parti individuano nella sfera di applicazione differenti macro settori merceologici a titolo di esemplificazione, non esaustiva e da interpretarsi per analogia, all'interno dei quali si collocano tutte le aziende del terziario, della distribuzione, dei servizi.

All'interno del settore "Commercio" vengono definite le seguenti aree di attività:

- Dettaglio/ingrosso tradizionale;
- Distribuzione moderna e organizzata;
- Importazione, commercializzazione e assistenza veicoli;
- Ausiliari del commercio e commercio con l'estero.

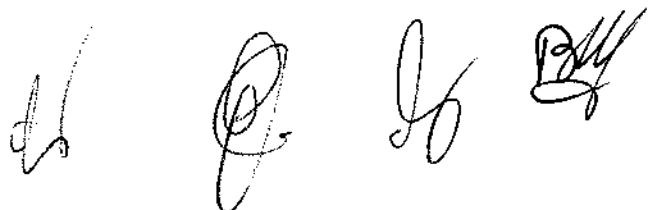


ATTIVITÀ DI VENDITA

- Commercio all'ingrosso, al dettaglio, al chiuso, all'aperto di generi alimentari e non alimentari;
- Supermercati, supermercati integrati, ipermercati, soft e hard discount;
- Importatori e torrefattori di caffè;
- Commercio all'ingrosso di bestiame e carni macellate, di pollame, uova, selvaggina e affini;
- Commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti della pesca;
- Commercio al dettaglio di latte (latterie non munite di licenza P.S.) e derivati all'ingrosso di formaggi, burro, latte, latticini e derivati in genere;
- Aziende commerciali di stagionatura e conservazione dei prodotti lattiero - caseari;
- Commercio all'ingrosso e al dettaglio di prodotti ortofrutticoli;
- Commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti vinicoli e affini (vini, mosti, spumanti, liquori, birra, aceto di vino), di acque minerali e gassate e di ghiaccio;
- Commercio all'ingrosso e al minuto di prodotti oleari (olio di oliva e di semi);
- Commercio all'ingrosso e al minuto di fiori e piante ornamentali;
- Commercio di piante aromatiche e officinali e di prodotti erboristici in genere;
- Produzione e commercio di piante medicinali e aromatiche;
- Commercio all'ingrosso ed al minuto di tessuti e pelli di ogni genere;
- Articoli casalinghi, specchi e cristalli, ceramiche e maioliche, prodotti in porcellana, vetro e cristallo;
- Giocattoli, articoli da regalo, negozi d'arte antica e moderna, arredamenti e oggetti sacri;
- Commercio di articoli di orologeria, oreficeria e gioiellerie;
- Librai, cartolai, rivenditori di edizioni musicali; grossisti di cartoleria e cancelleria; distributori di libri, giornali e riviste;
- Apparecchi elettronici ed elettrodomestici;
- Commissionari e concessionari di vendita di autoveicoli, cicli o motocicli; vendita di parti di ricambio e accessori per autoveicoli e motocicli; pneumatici; oli lubrificanti, prodotti petroliferi in genere;
- Gestori di impianti di distribuzione di carburante; imprese di riscaldamento;
- Commercio all'ingrosso ed al dettaglio di articoli per l'edilizia;
- Aziende distributrici di specialità medicinali e prodotti chimico- farmaceutici;
- Rivendite di generi di monopolio, magazzini di generi di monopolio;
- Prodotti per l'agricoltura (fertilizzanti, anticrittogamici, insetticidi; materiale enologico; sementi da cereali, da prato, da orto e da giardino; mangimi e pannelli; macchine e attrezzi agricoli; piante non ornamentali, altri prodotti di uso agricolo);

ATTIVITÀ DI SERVIZIO

- Mediatori pubblici e privati, commissionari, agenti e rappresentanti di commercio;
- Fornitori di enti pubblici e privati (imprese di casermaggio, fornitori carcerari, fornitori di bordo, ecc.);
- Compagnie di importazione ed esportazione e case per il commercio internazionale (importazioni ed esportazioni di merci promiscue);



- Agenti di commercio preposti da case commerciali e/o da società operanti nel settore distributivo di prodotti petroliferi e accessori;
- Imprese portuali di controllo;
- Imprese di leasing, recupero crediti, factoring; noleggio e vendita di audiovisivi;
- Telemarketing, call center, televendite; allestimenti di interni e vetrine; servizi di ricerca, collaudi, analisi, certificazione tecnica e controllo qualità;
- Agenzie pubblicitarie; concessionarie di pubblicità; aziende di pubblicità; agenzie di distribuzione e consegna di materiale pubblicitario; promozione e vendite;
- Società di organizzazione e gestione congressi, esposizioni, mostre e fiere;
- Servizi alle imprese e alle organizzazioni, quali fornitura di servizi generali, logistici e tecnologici;
- Gestione di parcheggi, autorimesse e autoriparatori non artigianali;
- Servizi fiduciari; buying office; agenzie di brokeraggio; attività di garanzia collettiva fidi;
- Aziende e agenzie di consulenza, intermediazione e promozione immobiliare, amministrazione e gestione beni immobili;
- Servizi di informatica, telematica, robotica, idomatica, implementazione e manutenzione di hardware e produzione di software informatici;
- Noleggio e vendita di audiovisivi;
- Servizi di revisione contabile, auditing;
- Servizi di gestione e amministrazione del personale e di ricerca, formazione e selezione del personale;
- Ricerche di mercato, economiche, sondaggi di opinione, marketing;
- Consulenza di direzione e organizzazione aziendale, ivi compresa la progettazione e consulenza professionale e/o organizzativa;
- Agenzie di relazioni pubbliche;
- Agenzie di informazioni commerciali;
- Agenzie di somministrazione di lavoro a tempo determinato ed indeterminato;
- Agenzie di intermediazione;
- Agenzie di supporto alla ricollocazione professionale;
- Controllo di qualità e certificazione dei prodotti;
- Altri servizi alle persone.

Le disposizioni del presente CCNL sono correlate e inscindibili tra loro e, pertanto, non è ammessa alcuna parziale applicazione o deroga dello stesso. Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL valgono le disposizioni di legge vigenti in materia. Tenuto conto che il presente CCNL disciplina tutte le attività comprese nel settore dei servizi, ivi comprese le aree innovazione, consulenza, informatica, ogni eventuale situazione produttiva di innovazione generasse nuove attività e/o figure professionali verrà integrata mediante valutazione e codificazione in ambito ente bilaterale.

TITOLO I

DISCIPLINA DEL SISTEMA DELLE RELAZIONI SINDACALI

Art. 4 - Livelli di contrattazione

Le parti concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro nel modo seguente :

- a. Contrattazione di I Livello: contratto collettivo nazionale di lavoro;
- b. Contrattazione di II Livello: contratto integrativo territoriale, di settore e/o di Organizzazione;

Concordano inoltre che i livelli di contrattazione, fatta salva quella individuale non possono essere superiori a due e che l'eventuale contrattazione integrativa può essere attuativa, integrativa e sostitutiva.

Contrattazione di 1° livello

La Contrattazione Collettiva di I Livello ha funzione di garantire la certezza dei trattamenti economici e normativi comuni per tutti i lavoratori di settore ovunque impiegati sul territorio nazionale.

Costituiscono oggetto della stessa:

- validità ed ambito di applicazione del contratto;
- reazioni sindacali;
- diritti sindacali;
- attivazione e risoluzione del rapporto di lavoro;
- norme comportamentali e disciplinari;
- classificazione del personale;
- trattamento economico;
- modalità e percentuali d'utilizzo delle forme flessibili di lavoro;
- permessi, aspettative e congedi;
- sicurezza sul lavoro;
- formazione professionale;
- definizione delle materie demandate alla contrattazione integrativa di II Livello.

Per la dinamica degli effetti economici dei contratti collettivi nazionali di lavoro di settore, le parti hanno individuato l'indicatore della crescita dei prezzi al consumo per il quadriennio - in sostituzione del tasso di inflazione programmata - in un nuovo indice di previsione costruito sulla base dell'IPCA (l'indice dei prezzi al consumo armonizzato in ambito europeo per l'Italia), depurato dalla dinamica dei prezzi dei beni energetici importati.

Per il rinnovo del presente C.C.N.L. è necessario che una delle Parti dia, almeno tre mesi prima della relativa scadenza, la disdetta presentando le proposte per un nuovo C.C.N.L. per consentire l'apertura delle trattative.

Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente C.C.N.L., e comunque per un periodo complessivamente pari a quattro mesi dalla presentazione delle richieste di rinnovo, le Parti non assumeranno iniziative unilaterali, né procederanno ad azioni dirette. Dopo un periodo di vacanza



contrattuale pari a tre mesi dalla data della scadenza, ovvero dalla data di presentazione della richiesta se successiva, verrà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione denominata: "indennità di vacanza contrattuale". L'importo di tale indennità sarà pari al 30% (trenta per cento) del tasso di inflazione programmato, applicato al minimo tabellare.

Dalla data di decorrenza di rinnovo del C.C.N.L., l'indennità di vacanza contrattuale cessa di essere corrisposta. In sede di rinnovo del presente C.C.N.L. verranno contrattate le modalità per la compensazione delle eventuali differenze retributive per tutto il periodo di vacanza contrattuale.

Contrattazione di 2° livello

Livello aziendale e/o territoriale

Alla Contrattazione di II Livello in via esemplificativa e non esaustiva è demandato di provvedere alle materie sotto riportate con la finalità di introdurre impianti retributivi più avanzati e perforanti :

- a) trattamenti retributivi integrativi;
- b) eventuali premi di produzione per i lavoratori;
- c) determinazione del contributo sindacale previsto per l'assistenza del rappresentante delle OO.SS. sindacali alla fase di contrattazione individuale; tale importo potrà essere fissato solo a livello provinciale;
- d) articolazione dell'orario normale di lavoro eventualmente modulato in modo differente nel corso dell'anno;
- e) turnazione dei lavoratori;
- f) deroga tramite contrattazione individuale alla durata massima del periodo di apprendistato, ai sensi del presente Contratto;
- g) assegnazione della sede di lavoro;
- h) determinazione dell'erogazione a favore dei dipendenti di eventuali benefici economici e/o assistenziali (a titolo esemplificativo buoni pasto, buoni spesa, convenzioni e servizi a vario titolo, etc.);
- i) determinazione dell'importo della diaria giornaliera per la trasferta di cui al presente contratto; tale importo potrà essere fissato solo a livello provinciale;
- j) determinazione del periodo di normale godimento delle ferie;
- k) determinazione dell'indennità di utilizzo di un mezzo di locomozione proprio ai fini di servizio;
- l) determinazione della copertura assicurativa di rischi di particolare rilievo come quelli di carattere professionale, non previsti dal presente CCNL;
- m) regolamentazione dei servizi di mensa, trasporto o indennità sostitutiva, in relazione alle specifiche situazioni esistenti territorialmente;
- n) accesso alla formazione e determinazione dei programmi di alta professionalità con particolare riferimento alla verifica dei percorsi formativi;
- o) tutela della salute e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori, ambiente e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- p) pari opportunità;
- q) gestione della crisi, esubero del personale, ristrutturazioni, riorganizzazioni e trasformazioni aziendali anche a livello settoriale e territoriale;



- r) disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione aziendale dal presente C.C.N.L., mediante specifiche clausole di rinvio.
- s) regolamento per la concessione al personale di anticipazioni sul TFR.
- t) Tirocini formativi e stage formativi.

La contrattazione di II Livello, ha la durata del contratto nazionale.

La titolarità della contrattazione di II Livello è di competenza delle OO.SS territoriali, o in caso non ancora costituite nazionali, aderenti alle Parti firmatarie del presente CCNL.

Le Parti si danno atto che il settore è caratterizzato la attività la cui organizzazione è determinata da molti fattori difficilmente programmabili e definibili. In quest' ambito, assume una rilevanza importante e complementare alla contrattazione sindacale la contrattazione individuale, essa non può avere clausole difformi rispetto alla contrattazione di I e II livello e potrà fare riferimento alle seguenti materie: articolazione del normale orario di lavoro, assegnazione sede di lavoro e sua variabilità, periodi di formazione.

La negoziazione di 2° livello - di durata triennale - si svolge:

- a livello territoriale per le aziende fino a 15 dipendenti e per le aziende con più di 15 dipendenti senza contrattazione aziendale (a livello regionale per le Agenzie di viaggio);
- a livello aziendale per le aziende con più di 15 dipendenti;
- a livello provinciale per le imprese della ristorazione collettiva.

E' prevista una contrattazione su erogazioni salariali, correlate ai risultati conseguiti con la realizzazione di programmi concordati tra le Parti, aventi per obiettivo incrementi di produttività, di competitività, di qualità, di redditività.

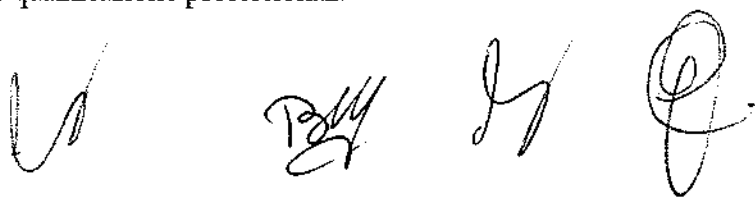
Laddove sussistano erogazioni economiche di analoga natura, anche parzialmente variabili, la parte variabile dovrà essere ricondotta nell'ambito delle erogazioni suddette, la parte fissa sarà conservata.

Gli importi sono variabili e non predeterminabili e non sono utili ai fini di alcun istituto legale e contrattuale.

A livello territoriale possono essere regolamentati, in via sperimentale, sistemi di retribuzione che prevedano la corresponsione con cadenza mensile degli elementi salariali differiti e/o il conglobamento di ulteriori elementi previsti dalla legge o dalla contrattazione, con esclusione del trattamento di fine rapporto.

Art. 5 - Ente Bilaterale

Le Parti concordano che ENTE BILATERALE NAZIONALE IMPRESE E LAVORATORI EBIL costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalla parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali:



L'EBIL è costituito e strutturato in base alle modalità organizzative e funzionali tassativamente definite a livello nazionale dalle Parti stipulanti con apposito Statuto e Regolamento.

A tal fine ENTE BILATERALE NAZIONALE IMPRESE E LAVORATORI EBIL attua ogni utile iniziativa e, in particolare:

- a. programma e organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del settore e dei comparti e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle revisioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni finalizzate, tra l'altro, per fornire alle parti il supporto tecnico necessario alla realizzazione degli incontri di informazione;
- b. provvede al monitoraggio ed alla rilevazione permanente dei fabbisogni professionali e formativi del settore;
- c. provvedere al monitoraggio delle attività formative ed allo sviluppo dei sistemi di riconoscimento delle competenze per gli addetti al settore;
- d. elabora, progetta e gestisce direttamente o attraverso convenzioni, proposte ed iniziative in materia di formazione continua, formazione e qualificazione professionale anche in relazioni a disposizioni legislative e programmi nazionali e comunitari ed in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate altresì a creare le condizioni più opportune per la loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- e. attiva una specifica funzione di formazione dei lavoratori appartenenti alla categoria dei quadri;
- f. ricevere dalle Organizzazioni Territoriali gli Accordi Territoriali ed Aziendali; curandone le raccolte e provvede, a richiesta, alla loro trasmissione al CNEL agli effetti di quanto previsto dalla legge n. 936/86;
- g. istituisce e gestisce l'Osservatorio Nazionale e gli Osservatori Territoriali e ne coordina le attività;
- h. riceve ed elabora, ai fini statistici i dati forniti dagli osservatori territoriale sulla realizzazione degli accordi in materia di apprendistato nonché dei contratti a termine;
- i. svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- j. svolge i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di sostegno al reddito;
- k. svolge la funzione di certificazione dei contratti previsti dagli art 77-79 del D.lgs. 276/2003 , delle rinunce e transazioni di cui all'art. 2113 c.c.;
- l. svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizione di legge in materia;
- m. svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi della normativa vigente;



- n. attua ogni azione utile al raggiungimento degli scopi previsti dal CCNL che ad esso fanno riferimento;
- o. attua il sistema di ammortizzatori sociali con il sistema di autofinanziamento.

L'EBIL svolge attraverso un'apposita Commissione Paritetica Bilaterale composta dai rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, tutte le attività funzionali alla esecuzione della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti di inserimento, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente, nonché la certificazione dei contratti di lavoro.

Su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti, all'Ente Bilaterale Nazionale può essere riconosciuto mandato circa la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente C.C.N.L. In particolare l'EBIL potrà essere chiamato a pronunciarsi con riferimento alla classificazione e ai sistemi di flessibilità dell'orario di lavoro, anche per la sopravvenienza di nuove modalità di svolgimento dell'attività settoriale ovvero in materia di riallineamento retributivo, di organizzazione del lavoro, di innovazioni tecnologiche ovvero tutte quelle materie che gli verranno espressamente affidate dalle Parti. L'istruttoria avviene attraverso l'istituzione di una apposita Commissione Paritetica Bilaterale Nazionale composta dai rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti e dei settori interessati.

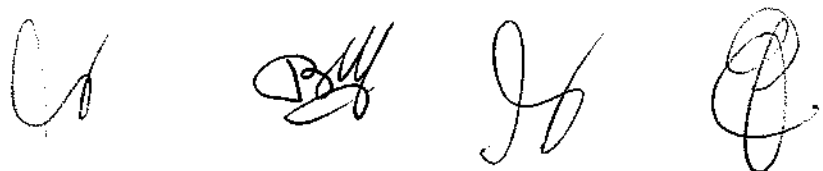
Un apposito accordo siglato in seno alla Commissione raccoglierà le risultanze del lavoro svolto che confluiranno ad integrare il presente C.C.N.L. Per il miglior raggiungimento dei propri scopi l'EBIL potrà avviare, partecipare o contribuire ad ogni iniziativa che in modo diretto permetta o faciliti il raggiungimento dei propri fini istituzionali, anche costituendo o partecipando ad Istituti, Società, Associazioni od Enti, previa apposita delibera del Consiglio Direttivo.

Gli organi di gestione dell'EBIL saranno composti su base paritetica tra Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei Datori di lavoro. La costituzione degli Enti Bilaterali Regionali e Territoriali è deliberata dal Comitato Esecutivo Nazionale che ne regola il funzionamento con apposito regolamento. Qualora nei territori di riferimento non siano ancora costituite tali Commissioni ovvero gli Enti Bilaterali Regionali e Territoriali sono demandate all'Ente Bilaterale Nazionali le funzioni di cui sopra.

Per assicurare l'operosità dell'Ente Bilaterale EBIL e degli eventuali Enti Regionali e Territoriali, la quota contrattuale di finanziamento e servizio, obbligatoria, è fissata nella misura globale dello 0,70% (*zerosettanta*) della paga contrattuale lorda di cui lo 0,50% (*zerocinquantesimo*) a carico del datore e lo 0,20% (*zeroventipercento*) a carico del dipendente.

Detta quota percentuale complessivamente dell'importo dello 0,70% viene trattenuta mensilmente con le modalità già in uso, per n.13, sul trattamento economico di cui all' art. 52 del richiamato CCNL per tutta la durata e/o vigenza contrattuale, mediante una lettera di delega debitamente sottoscritta dal lavoratore.

Si precisa, essendo l'adesione all'Ente bilaterale un obbligo di legge (ex D.Lgs. n.148/2015), con il relativo onere ivi stabilito contrattualmente, che le aziende inadempienti, a tale obbligo contrattuale, sono tenute al versamento ai lavoratori di un elemento aggiuntivo della retribuzione di importo pari al 2% mensile sulla retribuzione globale di fatto, da versare direttamente in busta paga ai lavoratori per n.13 mensilità.



Per i versamenti all' EBIL, in sede di compilazione del modello F24, è necessario riportare mensilmente la causale EBIL nella sezione "INPS", nel campo "causale contributo", in corrispondenza esclusivamente della colonna "importi a debito versati", indicando:

- nel campo "codice sede", il codice della sede INPS competente;
- nel campo "matricola INPS/codice INPS/filiale azienda", la matricola INPS dell'azienda;
- nel campo "periodo di riferimento, nella colonna "da mm/aaaa", il mese e l'anno di competenza del contributo, nel formato MM/AAAA. La colonna " a mm/aaaa" non deve essere valorizzata.

Art. 6 - Diritti sindacali e di associazione

Nelle imprese da undici e sino a quindici dipendenti, le Organizzazioni sindacali stipulanti possono nominare congiuntamente un solo delegato aziendale, su indicazione dei lavoratori, con compiti di intervento presso il datore di lavoro per l'applicazione del contratto e delle leggi sul lavoro.

Il licenziamento di tale delegato per motivi inerenti all'esercizio delle sue funzioni è nullo ai sensi di legge.

Sono da considerarsi dirigenti sindacali i lavoratori che fanno parte:

- a) di Consigli o Comitati direttivi nazionali e periferici delle Organizzazioni sindacali dei lavoratori stipulanti il presente contratto;
- b) di Rappresentanze sindacali aziendali nelle imprese che nell'ambito dello stesso comune occupano più di quindici dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse;
- c) della Rappresentanza sindacale unitaria costituito in luogo delle R.S.A.

L'elezione dei lavoratori e dei dirigenti sindacali deve essere comunicata dalla Organizzazione sindacale di appartenenza per iscritto con lettera raccomandata all'impresa e alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro.

Il licenziamento o il trasferimento da una unità produttiva ad un'altra dei lavoratori che abbiano la qualifica di dirigenti sindacali, per tutto il periodo in cui essi ricoprono la carica e fino a tre mesi dopo la cessazione della stessa, deve essere motivato e non può essere originato da ragioni inerenti all'esercizio della carica ricoperta.

Il mandato di delegato aziendale conferito ai dipendenti assunti a tempo determinato non influisce sulla specialità del rapporto di lavoro e pertanto si esaurisce con lo scadere del contratto a termine.

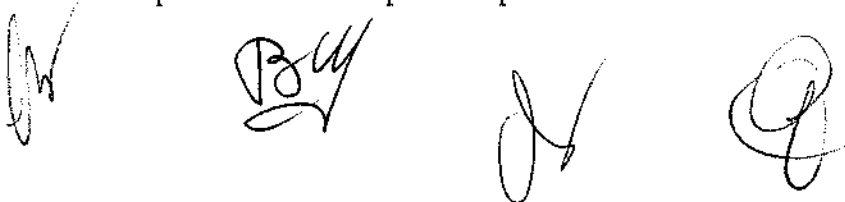
Le parti riconoscono che ciascun lavoratore dipendente potrà usufruire nel corso dell'anno di permessi retribuiti nei limiti di 24 (ventiquattro) ore, per la partecipazione ad assemblee, che saranno indette, previa comunicazioni, con richiesta al datore di lavoro per iscritto, con almeno 2 (due) giorni in anticipo dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL.

Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro.

L'assemblea si svolge in locali idonei, in applicazione a quanto disposto dalla Legge 20/5/1970. n. 300.

Ai Dirigenti delle rappresentanze sindacali, saranno concessi permessi retribuiti per le loro funzioni, nel numero di 8 (otto) ore mensili.

I dirigenti sindacali facenti parte di organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle organizzazioni sindacali stipulanti usufruiranno di permessi retribuiti, nel limite complessivo di 8 (otto) ore annue da ripartire in ragione della rappresentatività nell'Azienda, detti permessi sindacali dovranno essere richiesti per iscritto, con almeno 2 (due) giorni in anticipo dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.



Per i lavoratori dipendenti chiamati a ricoprire cariche direttive sindacali di segreterie o dirigenti nazionali dei lavoratori, oppure a ricoprire cariche pubbliche elettive, si fa riferimento all'art 31 della Legge 300/1970.

Per quanto riguarda i contributi sindacali, in ogni caso è assicurato alle OO.SS. stipulanti il presente CCNL il servizio gratuito di riscossione e versamento delle quote sindacali.

L'importo da trattenere deve essere comunicato all'Azienda mediante l'apposita delega, allegata al presente CCNL, firmata dal lavoratore. La ripartizione avverrà nel modo indicato nella delega stessa.

Per la pratica realizzazione di quanto previsto negli articoli precedenti e per assicurare l'efficienza delle proprie strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro viene stabilita un contributo di assistenza contrattuale obbligatorio per l'applicazione del presente CCNL:

- Per le OO.SS. firmatarie ciascuna azienda o comunque ciascun datore di lavoro che si avvalga del presente contratto è tenuto a corrispondere per ogni dipendente in forza al momento della prima applicazione del presente CCNL, un contributo di assistenza contrattuale di 10,00€ (dieci/00) da versare tramite F24 direttamente all'EBIL con le modalità riportate all'art. 4.

Per CONFIMPRESEITALIA ciascuna azienda o comunque ciascun datore di lavoro che si avvalga del presente contratto è tenuto a corrispondere un contributo di assistenza contrattuale annuale pari a € 50,00 (euro cinquanta,00), attraverso la convenzione INPS come da circolare n. 105/03, mediante F24, accorpando tale somma al valore dei contributi da versare l'INPS del mese di riferimento, previa indicazione negli EMENS con codice W330 di tale somma a debito.

Art. 7 - Distribuzione contratto

In ottemperanza a quanto previsto dalla prassi della contrattazione collettiva, nonché ai sensi delle vigenti norme di legge, le Parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente CCNL al CNEL, al MLPS, agli Enti previdenziali e assistenziali interessati.

Le Associazioni sono tenute a rendere consultabile gratuitamente ad ogni dipendente copia del presente CCNL e ad affiggerlo nell'apposita bacheca.

Art. 8 - Efficacia contratto

Il presente CCNL è stato redatto dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti. E' vietata la riproduzione anche parziale senza preventiva autorizzazione.

Le norme del presente C.C.N.L. sono operanti e dispiegano la loro efficacia direttamente nei confronti dei datori di lavoro che versano regolarmente il contributo all'Ente Bilaterale, di cui all'articolo seguente del presente C.C.N.L.

Art. 9 - Fondo Formazione Continua Professionale

Nel quadro delle più generali intese tra le Organizzazioni stipulanti il presente CCNL, preso atto della istituzione dei Fondi Paritetici Interprofessionali con la legge n. 388/2000 e s.m.i., finalizzati alla formazione continua dei lavoratori, le Parti convengono che, laddove non si determinassero le condizioni per l'operatività di uno specifico fondo interprofessionale di categoria con apposite convenzioni e successivi protocolli d'intesa. Le imprese privilegeranno l'adesione al FONDO FORMAZIENDA o FONARCOM.



Evidenziando che le ragioni di addestramento e formazione professionale sono finalizzate all'arricchimento ed all'aggiornamento delle conoscenze professionali inerenti alle mansioni svolte, tenuto conto, altresì, della continua evoluzione del settore e della necessità di una costante revisione delle conoscenze individuali, le Associazioni realizzeranno idonee iniziative tecnico-pratiche per consentire:

- un efficace inserimento di tutti i lavoratori anche neo-assunti;
- corsi per i lavoratori assunti con contratti a causa mista e per i loro tutor;
- un proficuo aggiornamento dei lavoratori per quanto concerne la sicurezza ed i nuovi metodi di lavoro;
- un pronto inserimento dei lavoratori nelle nuove mansioni a seguito dell' avvicendamento.

Art. 10 - Commissione Paritetica di Garanzia e Conciliazione

Le parti convengono di valutare l' opportunità di costituire una Commissione Paritetica di Garanzia e Conciliazione per ogni Regione, con sede presso l' Ente Bilaterale EBIL , composta pariteticamente da 1 o più componenti per ogni Organizzazione stipulante il presente CCNL.

La Commissione ha i seguenti compiti:

- esaminare e risolvere le controversie inerenti l' interpretazione ed applicazione del presente CCNL e della contrattazione di 2° livello, ivi compresi i ed. "contratti di prossimità" di cui all' art. 8 della legge n. 148/2011 e s.m.i.;
- tentare la bonaria composizione delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo, individuale o collettivo, in sede di conciliazione prima di adire le vie giudiziarie, ivi compresi gli stati di agitazione sindacale;
- intervenire e fissare l'ammontare dell'elemento economico "premio di produzione" in caso di controversia fra le Parti nella contrattazione di 2° livello;
- verificare e valutare, anche su richiesta di un singolo lavoratore, l' effettiva applicazione nelle aziende, tenute a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione, di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e s.m.i., in ordine all' attuazione delle parti normativa e/o obbligatoria;
- esaminare ed interpretare autenticamente la normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle Parti stipulanti;
- esaminare e risolvere ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;
- verificare e, se necessario, aggiornare la classificazione del personale, anche ai fini del P.F.I. come previsto dal presente CCNL;
- definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa indicata nel presente CCNL. Al fine di agevolare e garantire la costituzione ed il funzionamento delle Commissioni regionali verrà costituita un' apposita Commissione Nazionale di coordinamento.



Art. 11 - Composizione delle controversie individuali e collettive

Le Parti stipulanti, al fine di contenere ogni possibile controversia, individuale o collettiva relativa all'applicazione del presente CCNL, decidono congiuntamente che, per i propri iscritti e/o aderenti, anche a seguito di innovazione introdotte dalle Leggi vigenti, è prescritto il tentativo di conciliazione in sede sindacale.

La parte interessata alla definizione della controversia, è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione alla Commissione di cui al presente CCNL, che ricevuta la richiesta di conciliazione, comunicherà nei modi e nei termini di legge alla parte contrapposta oltre al motivo della controversia, il luogo, il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione.

L'incontro tra le parti deve avvenire entro e non oltre 30 giorni dalla data di avvenuto invio della comunicazione alla parte contrapposta.

Art. 12 - Patronati

Gli Istituti di Patronato hanno il diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno delle imprese. Per quanto riguarda gli Istituti di Patronato collegati e/o convenzionati con le Organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori stipulanti il presente CCNL, si conviene che essi potranno svolgere i compiti previsti dalla Legge

I rappresentanti del Patronato usufruiranno di appositi Albi messi a disposizione dalle imprese per le informazioni di carattere generale.

TITOLO II

COSTITUZIONE E TIPOLOGIA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 13 - Assunzione e documentazione

L'assunzione dovrà risultare da atto scritto, contenente le seguenti indicazioni:

- 1) la tipologia del contratto di assunzione;
- 2) la data di inizio del rapporto di lavoro e la sua durata se si tratta di rapporto di lavoro a tempo determinato;
- 3) la località e/o luogo di lavoro in cui presterà la sua opera;
- 4) la categoria professionale della classificazione unica cui viene assegnato, la qualifica e la retribuzione;
- 5) l'indicazione dell'applicazione del presente contratto collettivo di lavoro;
- 6) la durata dell'eventuale periodo di prova;



7) le altre eventuali condizioni concordate.

La lettera di assunzione deve inoltre indicare il cognome e nome e/o la ragione sociale, l'indirizzo, il codice fiscale del datore di lavoro nonché tutti quei dati o notizie previste dalla legge.

Copia del presente CCNL deve essere resa consultabile gratuitamente contemporaneamente alla consegna della lettera di assunzione.

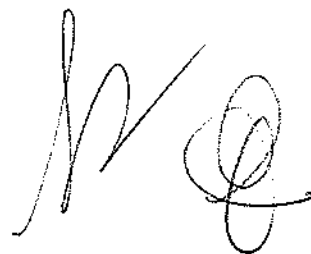
Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

- 1) documento di identità e codice fiscale ,regolare permesso di soggiorno in caso di lavoratori stranieri;
- 2) documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita;
- 3) documentazione e dichiarazioni necessarie per l'applicazione delle norme previdenziali e fiscali;
- 4) accettazione della lettera di assunzione;
- 5) altri documenti e certificati che la parte datoriale richiederà per le proprie esigenze se dovuti.

Il lavoratore dipendente dovrà dichiarare al datore di lavoro la sua residenza e/o dimora e notificare i successivi mutamenti. L'assunzione è subordinata, laddove richiesto dall'associazione anche al fine di prevenire conseguenze dannose all'integrità psicofisica del lavoratore e dei suoi colleghi di lavoro o dell'utenza, all'accertamento dell'idoneità fisica dello stesso alle specifiche mansioni e ruoli ricoperti nell'ambito dell'Associazione.

L'Associazione può decidere autonomamente che le documentazioni richieste possano essere sostituite, ai sensi della normativa vigente, da dichiarazioni scritte che il lavoratore neoassunto autocertificazioni.

È facoltà, qualora non sia posto obbligo dalla Legge, delle Aziende richiedere al lavoratore la presentazione del certificato penale, con data non anteriore a tre mesi.



Fac simile lettera di assunzione a tempo indeterminato

CARTA INTESTATA AZIENDA

DATI LAVORATORE EGR. SIG. / GENT.MA SIG.RA

Oggetto: Lettera di assunzione

Con la presente Le comunichiamo come da intese intercorse, la sua assunzione alle dipendenze della nostra società con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato, a decorrere dal

Lei sarà inquadrato/a al livello della qualifica impiegatizia/operaia/quadro del C.C.N.L. del e successivi rinnovi;

Lei sarà chiamato/a principalmente ad offrire la Sua collaborazione e la Sua professionalità per l'espletamento delle seguenti mansioni: o; o

La sede di lavoro è; resta inteso che la stessa potrà essere variata in funzione delle esigenze aziendali.

La informiamo inoltre che la sua assunzione a tempo indeterminato è subordinata al superamento del periodo di prova di che decorrerà dall'inizio della sua prestazione lavorativa;

La Sua retribuzione mensile lorda, comprensiva di ogni elemento ed istituto contrattuali, da corrispondersi in mensilità all'anno, sarà quella prevista dal ccnl di riferimento. La Sua retribuzione mensile, pertanto, sarà composta dalle seguenti voci:

Minimo..... Contingenza E.d.r..... TOTALE.....

Per quanto riguarda l'orario di lavoro, esso sarà articolato su..... ore ordinarie settimanali così distribuite:) dal ... al... dalle ... allee dalle... alle ...

In armonia con precise disposizioni di legge (si cfr. artt. 2105 c.c. e 622-623 c.p.) e di contratto, ci permettiamo di richiamare la Sua attenzione sulla necessità di mantenere la più rigorosa riservatezza su informazioni e dati di cui potrà disporre o di cui verrà a conoscenza nello svolgimento delle Sue mansioni.

Per quanto non specificato nella presente lettera si farà riferimento al C.C.N.L. sopra citato che regolerà il suo rapporto di lavoro con la ditta (si allega copia del contratto).

Ad ogni effetto di legge, La informiamo che abbiamo iscritto il Suo nominativo nel libro unico del lavoro, di cui all'art. 39, D.L. 25 giugno 2008, n. 112 s.m.i. Le consegniamo copia della preventiva

comunicazione obbligatoria al Centro per l'Impiego che contiene tutte le informazioni previste dal D. Lgs. 26 maggio 1997 n. 152 s.m.i.

Voglia restituirci l'unita copia della presente lettera, sottoscritta in segno di integrale accettazione e per conferma di aver preso visione delle norme disciplinari relative alle infrazioni e alle procedure di contestazione previste dalla L. 20 maggio 1970, n. 300 e dal contratto collettivo di lavoro e delle norme relative agli obblighi derivanti dal D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81. S.m.i.

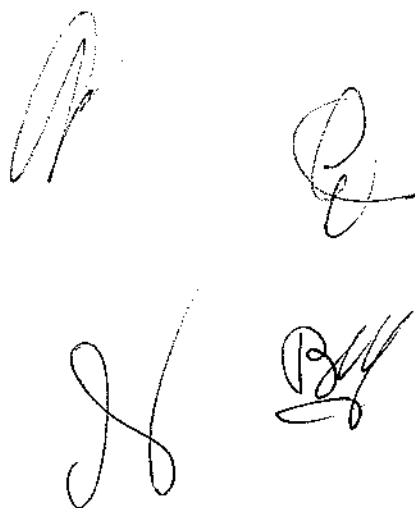
Nel farLe i nostri migliori auguri di una proficua collaborazione

Le porgiamo i nostri più cordiali saluti.

Luogo e data

Firma del datore di lavoro

Per accettazione Firma del lavoratore



Art. 14 - Periodo di prova

La durata del periodo di prova non potrà superare i seguenti giorni di effettiva prestazione lavorativa:

- Quadri e 1 livello 6 mesi;
- livello 2-3 60 giorni.
- livelli 4-5 45 giorni;
- livello 6-7 30 giorni;

L'apposizione del periodo di prova è priva di effetto se non risulta da atto scritto.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi previsti dal presente contratto.

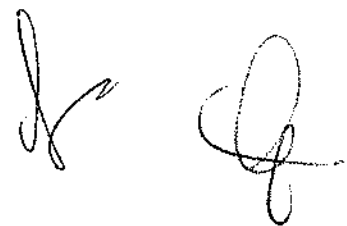
Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può, in qualsiasi momento, risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva dello stesso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità.

Art. 15 - I livelli

Il personale dipendente dalle aziende applicanti il presente contratto collettivo è suddiviso nei seguenti 7 livelli retributivi e 2 livelli per la categoria dei "Quadri", questi sono:

- Quadro di Direzione;
- Quadri e Lavoratori con alto contenuto tecnologico – professionale;
- 1° Livello – Lavoratori funzioni direttive;
- 2° Livello – Lavoratori con funzioni di coordinamento e controllo;
- 3° Livello – Impiegati di concetto e personale specializzato provetto;
- 4° Livello – Impiegati amministrativi e personale specializzato;
- 5° Livello – Impiegati d'ordine e personale qualificato;
- 6° Livello – Personale comune;
- 7° Livello – Personale di pulizie e/o di fatica.



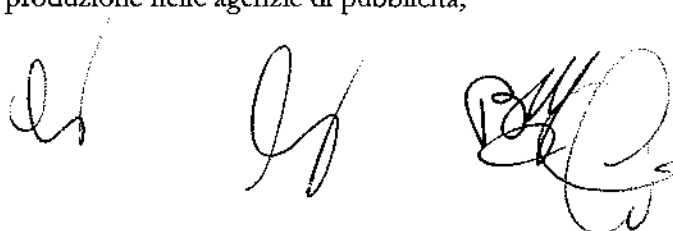
CLASSIFICAZIONE

Primo livello

A questo livello appartengono i lavoratori con funzioni ad alto contenuto professionale anche con responsabilità di direzione esecutiva, che sovrintendono alle unità produttive o ad una funzione organizzativa con carattere di iniziativa e di autonomia operativa nell'ambito delle responsabilità ad essi delegate.

A titolo esemplificativo:

1. capo di servizio e di ufficio tecnico, amministrativo, commerciale (vendita o acquisti), legale; capo centro EDP;
2. gestore o gerente di negozio, di filiale, o di supermercato alimentare anche se integrato in un grande magazzino o magazzino a prezzo unico;
3. responsabile laureato in chimica - farmacia previsto dalle leggi sanitarie per magazzini all'ingrosso di prodotti farmaceutici e specialità medicinali;
4. analista sistemista;
5. gerente o capo di officina o di sede assistenziale con la completa responsabilità sia tecnica che amministrativa;
6. responsabile di elaborazione e realizzazione di progetti;
7. responsabile marketing nelle aziende di pubblicità;
8. responsabile pubbliche relazioni nelle aziende di pubblicità;
9. responsabile ricerche di mercato nelle aziende di pubblicità;
10. responsabile ufficio studi nelle aziende di pubblicità;
11. responsabile commerciale testate nelle concessionarie di pubblicità con compiti di promozione, coordinamento, supporto e controlli produttori;
12. copywriter nelle agenzie di pubblicità;
13. art director nelle agenzie di pubblicità;
14. producer – tv – cine – radio nelle agenzie di pubblicità;
15. account executive nelle agenzie di pubblicità;
16. media planner nelle agenzie di pubblicità;
17. public relation executive nelle agenzie di pubblicità;
18. research executive nelle agenzie di pubblicità;
19. tecnico stampa responsabile di un servizio produzione nelle agenzie di pubblicità;



20. product manager;
21. coordinatore di prodotto nelle aziende di ricerche di mercato;
22. esperto di sviluppo organizzativo;
23. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Secondo livello

Appartengono a questo livello i lavoratori di concetto che svolgono compiti operativamente autonomi e/o con funzioni di coordinamento e controllo, nonché il personale che esplica la propria attività con carattere di creatività nell'ambito di una specifica professionalità tecnica e/o scientifica.

A titolo esemplificativo:

1. ispettore;
2. cassiere principale che sovrintenda a più casse;
3. propagandista scientifico;
4. corrispondente di concetto con o senza conoscenza di lingue estere;
5. addetto alla esecuzione di progetti o di parti di essi;
6. capo di reparto o settore anche se non addetto ad operazioni di vendita;
7. contabile con mansioni di concetto;
8. segretario di direzione con mansioni di concetto;
9. consegnatario responsabile di magazzino;
10. agente acquirente nelle aziende di legname;
11. agente esterno consegnatario delle merci;
12. determinatore di costi;
13. estimatore nelle aziende di arte e antichità;
14. spedizioniere patentato;
15. enotecnico diplomato, enologo e tecnico oleario;
16. chimico di laboratorio;
17. capitano di rimorchiatore;
18. tecnico chimico anche con funzioni di vendita nel settore commercio chimico;
19. interprete o traduttore simultaneo;
20. creatore di bozzetti, creatore-redattore di testi pubblicitari;

21. collaudatore e/o accettatore: il lavoratore che in piena autonomia provvede ad effettuare la prova e la diagnosi dell'autoveicolo, predispone il piano di lavorazione,effettua il controllo di accettazione e quello di delibera, provvede a valutare il costo della riparazione e ad intrattenere con la clientela rapporti rappresentativi nell'ambito della sua specifica funzione;
22. impaginatore di concessionarie di pubblicità che definisce il menabò di impaginazione del giornale o strumento equivalente, in contatto o collegamento con la redazione dell'editore anche tramite sua tipografia;
23. segretario di produzione di concessionarie di pubblicità con mansioni di concetto e funzioni di coordinamento e controllo;
24. programmatore di pubblicità cinema nelle concessionarie di pubblicità;
25. art-buyer nelle agenzie di pubblicità;
26. organizzatore traffic (progress) nelle agenzie di pubblicità;
27. visualizer nelle agenzie di pubblicità;
28. assistente copywriter nelle agenzie di pubblicità;
29. assistente art director nelle agenzie di pubblicità;
30. assistente account executive nelle agenzie di pubblicità;
31. assistente media planner nelle agenzie di pubblicità;
32. tecnico stampa nelle agenzie di pubblicità;
33. capo piazzale: coordina su specifico incarico del gestore il personale e le vendite in quegli impianti che per struttura ed importanza richiedono tale funzione; svolge inoltre le normali mansioni di pompista specializzato;
34. programmatore analista;
35. programmatore di officina: il lavoratore che svolge congiuntamente i seguenti compiti: coordina l'attività di più linee di accettazione e, sulla base di piani di lavorazione sulle singole commesse predisposte dai vari accettatori, pianifica, in piena autonomia operativa, l'attività dell'officina, ne predispone il piano di lavoro stabilendo la sequenza degli interventi sui singoli autoveicoli, determina autonomamente i relativi tempi di consegna e fornisce i dati e le relative imputazioni dei costi per la contabilità di officina;
36. supervisore di processo nelle aziende di ricerche di mercato;
37. supervisore di rilevazione nelle aziende di ricerche di mercato;
38. assistente del product manager;

39. internal auditor;
40. EDP auditor;
41. specialista di controllo di qualità;
42. revisore contabile;
43. analista di procedure organizzative;
44. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Terzo livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportino particolari conoscenze tecniche ed adeguata esperienza, e i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano una specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e tecnico pratica comunque conseguita.

A titolo esemplificativo:

1. steno-dattilografo in lingue estere;
2. disegnatore tecnico;
3. figurinista;
4. vetrinista;
5. creatore o redattore di rapporti negli istituti di informazioni commerciali, con discrezionalità di valutazione dei dati informativi;
6. commesso stimatore di gioielleria;
7. ottico diplomato da scuola riconosciuta a norma dell' art. 140, R.D. 27 luglio 1934, n. 1265; ottico patentato a norma degli artt. 30, 31, 32 R.D. 31 maggio 1928, n.1334;
8. meccanico ortopedico ed ernista munito di patente a norma di legge;
9. commesso di libreria che abbia la responsabilità tecnica per il rifornimento librario della azienda o di un reparto di essa, che sappia provvedere alla corrispondenza inerente al rifornimento stesso e che abbia sufficiente conoscenza di una lingua estera e della bibliografia;
10. addetto a pratiche doganali e valutarie;
11. operaio specializzato provetto;
12. addetto alla vendita di autoveicoli con funzioni di stima dell'usato;



13. operaio specializzato provetto nel settore automobilistico: il meccanico riparatore di gruppo/i (elettrico e/o meccanico e/o idraulico e/o alimentazione), nonché l'addetto alla carrozzeria (lattoniere, verniciatore), che svolgono le mansioni in autonomia operativa, sulla base di cognizioni teoriche e pratiche approfondite, anche mediante l'uso appropriato di specifiche strumentazioni, individuando, dal punto di vista tecnico economico, nell'ambito di specifiche direttive aziendali, le opportunità e le modalità di esecuzione, di intervento e di definizione delle cause dei difetti e ne effettuano la delibera funzionale;
14. operaio specializzato provetto nelle concessionarie di pubblicità: tecnico cine-TV; tecnico proiezione;
15. sportellista nelle concessionarie di pubblicità;
16. commesso specializzato provetto anche nel settore alimentare: personale con mansioni di concetto, di comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita in azienda, al quale è riconosciuta autonomia operativa e adeguata determinante iniziativa, con l'incarico di svolgere congiuntamente i seguenti compiti: fornire attive azioni di consulenza per il buon andamento dell'attività commerciale, assicurare nell'ambito delle proprie mansioni l'ottimale gestione delle merceologie affidategli, intervenendo sulla composizione degli stocks e sulla determinazione dei prezzi, intrattenere rapporti commerciali e di vendita al pubblico anche attraverso opportune azioni promozionali, espletare operazioni di incasso, porre la sua esperienza al fine dell'addestramento e della formazione professionale degli altri lavoratori;
17. operatore di elaboratore con controllo di flusso;
18. schedatore flussista;
19. contabile/impiegato amministrativo: personale che in condizioni di autonomia operativa e di adeguata determinante iniziativa nell'ambito delle proprie mansioni, sulla base di istruzioni e applicando procedure operative complesse relative al sistema contabile e/o amministrativo adottato nell'ambito dello specifico campo di competenza, è incaricato di svolgere congiuntamente i seguenti compiti: rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare dati e chiudere conti, elaborare situazioni contabili ed effettuare operazioni anche funzionali a bilanci preventivi o consuntivi, evidenziare posizioni irregolari e gestire i conseguenti interventi operativi;
20. programmatore minutatore di programmi;



21. addetto al controllo del materiale in entrata e uscita che organizza lo stoccaggio dei prodotti e le attività dei preparatori di commissioni, nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami;
22. operaio specializzato provetto, nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami;
23. il manutentore meccanico, il manutentore elettrico, l'aggiustatore, il riparatore che, in condizioni di autonomia operativa, con l'interpretazione critica del disegno o dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per aggiustaggio, riparazione, manutenzione di macchine o impianti, curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale;
24. il primo operatore di linea di comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, incaricato, oltre che dei compiti propri della mansione, di svolgere congiuntamente, in condizioni di autonomia operativa i seguenti compiti: operare, scegliendo il lavoro da compiere, interventi su organi, apparati e/o impianti con la relativa prova di avviamento, effettuare eventualmente su qualsiasi tipo di apparecchiatura operazioni consistenti in sostanziali riparazioni, messe a punto, verifiche e manutenzioni, contribuire con la sua esperienza all'addestramento e alla formazione professionale degli altri operatori;
25. addetto alla distribuzione dei fascettari, nell'ambito dei reparti di lavorazione con controllo delle spedizioni, nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
26. conducente di autotreni e di autoarticolati pesanti che, in condizioni di autonomia operativa, svolge anche funzioni di manutenzione e riparazione dell'automezzo in dotazione;
27. operatore specialista di processo nelle aziende di ricerche di mercato;
28. rilevatore di mercato nelle aziende di ricerche di mercato;
29. tecnico riparatore del settore elettrodomestici: l'aggiustatore ed il riparatore che, in condizione di autonomia operativa, con interpretazione critica del disegno e dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di apparecchiature complesse curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale, anche presso il domicilio del cliente; compila, se del caso, la necessaria documentazione relativa alla prestazione effettuata ed incassa il corrispettivo previsto dalle tariffe dell'azienda;



30. tecnico riparatore del settore macchine per ufficio: l'aggiustatore ed il riparatore che, in condizione di autonomia operativa, con interpretazione critica del disegno e dello schema, individua e valuta i guasti, sceglie la successione e le modalità degli interventi ed esegue qualsiasi intervento di elevato grado di difficoltà per l'aggiustaggio, la riparazione e la manutenzione di macchine ed apparecchiature complesse curandone la messa a punto ed effettuandone la delibera funzionale, anche presso il domicilio del cliente; compila, se del caso, la necessaria documentazione relativa alla prestazione effettuata ed incassa il corrispettivo previsto dalle tariffe dell'azienda;
31. macellaio specializzato provetto: è il lavoratore con specifiche ed adeguate capacità professionali acquisite mediante approfondita preparazione teorico e tecnico-pratica che, in autonomia operativa, nell'ambito delle mansioni assegnate, esegue con perizia tutte le seguenti fasi di lavoro: taglio anatomico, disossatura, sfesatura, rimondatura, taglio a filo, a mano e a macchina, presentazione in vassoio, rifilatura dei tagli e riconfezionamento delle confezioni ritirate dal banco;
32. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Quarto livello

Al quarto livello appartengono i lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e relative operazioni complementari, nonché i lavoratori adibiti ai lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche comunque acquisite.

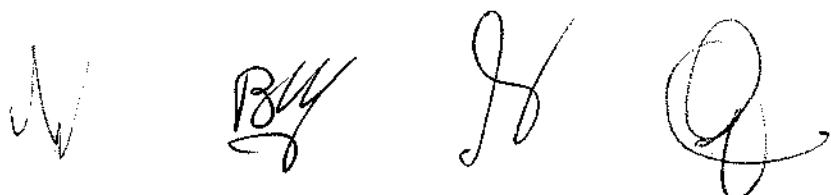
A titolo esemplificativo:

1. contabile d'ordine;
2. cassiere comune;
3. traduttore (adibito alle sole traduzioni scritte);
4. astatore;
5. controllore di settore tecnico di centro elaborazione dati, compreso il settore delle telecomunicazioni;
6. operatore meccanografico;
7. commesso alla vendita al pubblico;
8. addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari): addetto all'insieme delle



- operazioni ausiliarie alla vendita, intendendosi per tale l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di prezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci;
9. addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centro di distribuzione e/o depositi nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari);
 10. commesso di rosticceria, friggitoria e gastronomia, anche se addetto normalmente alla preparazione e confezione;
 11. magazziniere; magazziniere anche con funzioni di vendita;
 12. indossatrice;
 13. estetista, anche con funzioni di vendita;
 14. stenodattilografo; addetto a mansioni d'ordine di segreteria;
 15. propagandista di prodotti con mansioni che non richiedono cognizioni di carattere scientifico;
 16. esattore, esclusi i fattorini e portapacchi autorizzati a riscuotere l'importo della merce all'atto della consegna;
 17. pittore o disegnatore esecutivo;
 18. allestitore esecutivo di vetrine e display;
 19. addetto al ricevimento ed esecuzione delle mansioni di bordo;
 20. autotrenista conducente di automezzi pesanti;
 21. banconiere di spacci di carne;
 22. operaio specializzato;
 23. specialista di macelleria gastronomia, salumeria, pescheria, formaggi, pasticceria, anche con funzioni di vendita;
 24. allestitore di commissioni nei magazzini di ingrosso medicinali con conoscenza delle specialità farmaceutiche;
 25. telefonista addetto agli ordini nei magazzini di ingrosso medicinali con conoscenza delle specialità farmaceutiche anche con digitazione del calcolatore;
 26. addetto al controllo delle partite di resa in arrivo da distributori e da rivenditori delle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;

27. addetto al collaudo: lavoratore che effettua prove sull'autoveicolo ed operazioni di semplice collaudo sempre su istruzioni del capo officina o del collaudatore senza compiti di diagnosi;
28. pompista specializzato: attende alla erogazione dei carburanti ed alla vendita di tutti i prodotti esitati dal punto di vendita; attende ai servizi di assistenza tecnica, piccola manutenzione e ricambi nei confronti dell'utenza; provvede alla riscossione con responsabilità di cassa, alla fatturazione, alla pulizia del proprio posto di lavoro; fornisce informazioni ed assistenza;
29. operaio specializzato nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciai, metalli non ferrosi e rottami:
- il primo operatore alle linee di spianatura e taglio trasversale e/o longitudinale, il primo operatore su cesoia a ghigliottina o pressa a piega con alimentazione e scarico automatico, l'operatore di macchina ossitaglio a pantografo automatica, il primo operatore di linea di taglio e foratura travi, il primo operatore di linea a bandellare o di profilatura, i quali tutti con comprovata professionalità relativa autonomia, su istruzioni di massima ricevute, scegliendo la successione delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione, compiono lavori di preparazione, di avviamento e di conduzione dell'impianto, affidato eventualmente anche ad altro personale, con la predisposizione di strumenti di misura ed intervento durante la lavorazione per la correzione di eventuali anomalie;
 - addetto ai mezzi di trasporto e movimento: il manovratore di autogru che effettua manovre di precisione per il sollevamento, trasporto, carico e scarico di materiali; il conduttore di carrello elevatore appositamente attrezzato per il sollevamento, trasporto, carico e scarico di materiali alloggiati su cantilever; il conduttore di locomotore (anche in collegamento con le FF.SS.) per il trasporto di materiali su vagoni che effettua anche semplici interventi di registrazioni e manutenzione con i mezzi disponibili a bordo; il manovratore di gru a carroponete o a cavalletto, per la movimentazione di materiali, attrezzato con mezzi speciali che richiedono grande precisione ed elevata complessità per il sollevamento, trasporto, ribaltamento, posizionamento dei materiali (ragni per rottame, grandi elettromagneti, pinze ribalta coils, pinze graffa coils, oppure con altre attrezzature, quando ciò avvenga con equivalente capacità professionale tale da conseguire gli stessi risultati consentiti dall'uso dei mezzi speciali di cui sopra);



- c. il montatore di coltelli per linea di taglio longitudinale che scegliendo la successione delle operazioni - sulla scorta delle disposizioni ricevute – provvede al montaggio dei coltelli circolari formando e predisponendo la testata per il taglio dei coils;
 - d. il demolitore alla fiamma nel settore dei rottami che, con comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, operando in condizioni di relativa autonomia, su istruzioni di massima ricevute, scegliendo la successione delle operazioni, dei mezzi e delle modalità di esecuzione, effettua la demolizione dei capannoni industriali o di altre strutture complesse che richiedano interventi di analogo contenuto professionale;
 - e. operatore alla pressa - cesoia nel settore dei rottami;
 - f. operatore al frantoio nel settore dei rottami;
 - g. il qualificatore di prodotti metalsiderurgici che, con comprovata professionalità derivante da esperienza acquisita nel settore, operando in condizioni di relativa autonomia, su istruzioni di massima ricevute, esegue oltre le rilevazioni dimensionali, prove di normale difficoltà per il controllo delle caratteristiche fisiche dei materiali scegliendo i mezzi e le modalità di esecuzione e con l'ausilio di apparecchiature mobili, da predisporre, se del caso, e provvede alla registrazione dei dati;
 - h. il manutentore meccanico, elettrico, aggiustatore, riparatore che con cognizioni tecnico-pratiche comunque acquisite, individuando guasti di normale rilevazione, esegue lavori di media complessità per la riparazione, la manutenzione elettrico e/o meccanica, la messa a punto di macchine o di impianti;
30. addetto alle variazioni dei servizi diffusionari nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;
31. operatore di processo nelle aziende di ricerche di mercato;
32. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Quinto livello

A questo livello appartengono i lavoratori che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze e adeguate capacità tecnico pratiche, comunque conseguite.

A titolo esemplificativo:

1. fatturista;
2. preparatore di commissioni;






3. informatore negli istituti di informazioni commerciali;
4. addetto di biblioteca circolante;
5. addetto al controllo delle vendite;
6. addetto ai negozi o filiali di esposizioni;
7. addetto al riscontro, controllo e conteggio presso le aziende di distribuzione di libri, riviste e giornali e le agenzie giornalistiche;
8. pratico di laboratorio chimico;
9. dattilografo;
10. archivist, protocollista;
11. schedarista;
12. codificatore (traduce in codice dati contabili, statistici, ecc.);
13. operatore di macchine perforatrici e verificatrici;
14. campionarista, prezzista (addetto alla compilazione dei listini dell'azienda);
15. addetto all'applicazione dei prezzi unitari sulle copie delle note di accompagnamento presso le aziende di distribuzione di giornali, libri e riviste;
16. addetto alla materiale distribuzione di giornali e riviste nelle agenzie giornalistiche;
17. addetto al controllo e alla verifica delle merci;
18. addetto al centralino telefonico;
19. aiuto-commesso nelle aziende di vendita di prodotti dell'alimentazione generale (salumeria, pizzerie, alimentari misti, negozi e rivendite di ortaggi e frutta, negozi e spacci di prodotti della pesca, esercizi al dettaglio di latte e derivati);
20. aiuto banconiere di spacci di carne;
21. aiutante commesso¹;
22. conducente di autovetture;
23. addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle aziende a integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi similari); addetto all'insieme delle operazioni ausiliarie alla vendita, intendendosi per tali l'esercizio promiscuo delle funzioni di incasso e relativa registrazione, di preparazione delle confezioni, di prezzatura, di marcatura, di

¹ L'aiutante commesso è il lavoratore addetto alla vendita che non ha compiuto l'apprendistato nel settore merceologico nel quale è chiamato a prestare servizio (o perché ha superato l'età o perché proviene da altri settori). L'aiutante commesso permane al Quinto livello per un periodo di 18 mesi

- segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci, per i primi 18 mesi di servizio;
24. addetto all'insieme delle operazioni nei magazzini di smistamento, centri di distribuzione e/o depositi nelle aziende ad integrale libero servizio (grandi magazzini, magazzini a prezzo unico, supermercati ed esercizi simili), per i primi 18 mesi di servizio;
25. operaio qualificato;
26. operaio qualificato nelle aziende commerciali dei settori ferro ed acciai, metalli non ferrosi e rottami:
- a) il secondo operatore alle linee di spianatura e taglio trasversale e/o longitudinale, il secondo operatore alla cesoia a ghigliottina o pressa a piega con alimentazione e scarico automatico, il secondo operatore alla linea di taglio e foratura travi, il secondo operatore alla linea a bandellare o profilare, i quali tutti, sorvegliando le macchine operatrici, compiono anche operazioni di preparazione, avviamento e conduzione coadiuvando il primo operatore;
 - b) l'operatore su macchine operatrici non richiedenti elevate capacità professionali, che provvede, sulla base di dettagliate istruzioni, ad effettuare manovre di normale difficoltà per la realizzazione del ciclo di lavorazione, il tagliatore alle seghe meccaniche anche con avanzamento automatico, il tagliatore con ossitaglio manuale o semi-automatico, l'addetto alle presse, il sagomatore di tondo per cemento armato, l'addetto alla piegatrice e l'addetto alla cesoia a ghigliottina; il tagliatore alla fiamma;
 - c) l'operatore su impianti di legatura e impilamento automatico;
 - d) il manovratore di gru a ponte e di gru a cavalletto con normali attrezzature per il sollevamento, trasporto, carico e scarico di materiali;
 - e) l'addetto alla manovra vagoni;
 - f) il conduttore di carrelli elevatori;
 - g) il pesatore che provvede, con qualsiasi tipo di pesa, a pesare il materiale e alle relative registrazioni di peso;
 - h) il manutentore meccanico o elettrico che esegue le operazioni di manutenzione e semplici riparazioni di guasti ripetitivi;
27. addetto alla preparazione e/o suddivisione del fascettario nelle aziende di distribuzione di libri e stampe periodiche;



28. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

Sesto livello

A questo livello appartengono i lavoratori che compiono lavori che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche.

A titolo esemplificativo:

1. dimostratore (addetto alla propaganda e dimostrazione con mansioni prevalentemente manuali);
2. usciere;
3. imballatore;
4. impaccatore;
5. conducente di motofurgone;
6. conducente di motobarca;
7. guardiano di deposito;
8. fattorino;
9. portapacchi con o senza facoltà di esazione;
10. custode;
11. avvolgitore;
12. fascettatore e tagliatore di testate nelle aziende di distribuzione di giornali;
13. portiere;
14. ascensorista;
15. addetto al carico e scarico;
16. operaio comune;
17. pompista comune senza responsabilità di cassa; lavatore; asciugatore;
18. operaio comune nelle aziende commerciali dei settori ferro e acciaio, metalli non ferrosi e rottami:
 - a) l'imbragatore che esegue l'imbracaggio di merci e/o materiali guidandone il sollevamento, il trasporto, il deposito;
 - b) il legatore che provvede alla legatura del materiale anche con apparecchiature manuali;
19. altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.



Nota a verbale

Per gli addetti al carico e scarico manuale dei colli pesanti si applica la deroga di cui all'art. 27 comma IV del D. lgs. 198/2006.

Settimo livello

A questo livello appartengono i lavoratori che svolgono mansioni di pulizia o equivalenti.

A titolo esemplificativo:

1. addetto alle pulizie anche con l'ausilio di mezzi meccanici;
2. garzone.

PASSAGGIO DI QUALIFICA

Art. 16 - Mansioni del lavoratore

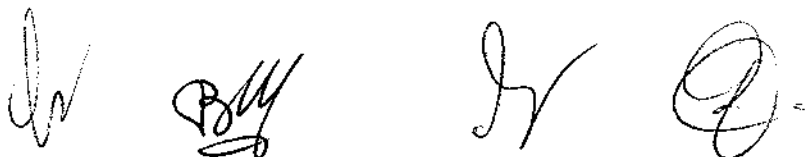
Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o ad altre mansioni dello stesso livello d'inquadramento. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo non superiore a sei mesi.

Art. 17 - Mansioni promiscue

In caso di mansioni promiscue si farà riferimento all'attività prevalente. Per attività prevalente si intende quella di maggiore valore professionale, sempre che venga abitualmente prestata, non si tratti di un normale periodo di addestramento e non abbia carattere accessorio o complementare. In tal caso, ferme restando le mansioni di fatto espletate, al lavoratore compete l'inquadramento al livello superiore.

Art. 18 - Passaggi di livello

Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello; qualora il lavoratore percepisca, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza come assegno ad personam avente lo stesso titolo e caratteristiche



originarie. In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità e dall'indennità di contingenza. Il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia ai sensi di legge, in caso di passaggio a categoria impiegatizia, conserva l'anzianità maturata nelle rispettive qualifiche di impiegato e di lavoratore con mansioni non impiegatizie.

Art. 19 - Indumenti di lavoro

L'azienda che richiede ai lavoratori, in relazione a specifiche attività lavorative, di indossare indumenti ed oggetti di vestiario forniti dalla stessa, secondo modalità definite in apposito regolamento aziendale. Per quanto riguarda l'utilizzo di specifici indumenti di lavoro, funzionali a garantire la tutela del lavoratore nell'espletamento della propria attività lavorativa, si rinvia a quanto previsto dal D. Lgs. n. 81/2008 sostitutivo del D. Lgs. n. ex 626/94 in materia di igiene e sicurezza sul lavoro e successive modificazioni e integrazioni.

Art. 20 - Attività stagionali

In considerazione delle particolarità del settore le Parti si danno reciprocamente atto che le attività stagionali costituiscono una risorsa per l'occupazione.

I dipendenti possono essere assunti a tempo determinato per la stagione oppure a tempo indeterminato ed hanno diritto ad un trattamento corrispondente a quello previsto per i lavoratori stabili - in quanto compatibile con la natura del contratto - salvo per quanto concerne:

- la distribuzione dell'orario settimanale di lavoro, fissata in 6 giornate;
- il periodo di prova, che ha la durata di 10 giorni lavorativi (sono esclusi dal periodo di prova i lavoratori che hanno già prestato servizio presso la stessa azienda con la stessa qualifica);
- il congedo matrimoniale, che non trova applicazione;
- la durata massima dei permessi retribuiti per gravi motivi personali, che è limitata a 6 giorni;
- il periodo di preavviso per i lavoratori assunti a tempo indeterminato, che è stabilito in 15 giorni.

I contratti integrativi territoriali determinano le percentuali di maggiorazione della retribuzione spettanti ai lavoratori stagionali, in funzione della durata della stagione stabilita a livello territoriale.

Il personale delle aziende di stagione ha diritto al biglietto di andata dal punto di ingaggio (o dalla stazione di confine se proveniente dall'estero).



Il lavoratore assunto con contratto a termine per lo svolgimento di attività stagionali, ha diritto di precedenza, rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali, ferma restando l'identità di mansioni.

Tale diritto - che non si applica ai lavoratori in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia e a quelli licenziati dalla stessa azienda per giusta causa ovvero nei casi eventualmente individuati in sede di contrattazione integrativa - si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che lo comunichi per iscritto al datore di lavoro entro 3 mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Sempre per iscritto ed in tempo utile deve essere comunicata la rinuncia: non oltre i 30 giorni successivi alla comunicazione di cui sopra, salvo comprovato impedimento.

Considerate la peculiarità del mercato del lavoro turistico, con riferimento, in particolare, alle prassi che contraddistinguono il lavoro stagionale, la contrattazione di secondo livello può regolamentare sistemi di retribuzione che prevedano la corresponsione con cadenza mensile degli elementi salariali differiti e/o il conglobamento di ulteriori elementi previsti dalla legge e/o dalla contrattazione collettiva, con esclusione del trattamento di fine rapporto.

Art. 21 - Lavoro a tempo determinato

Il contratto a termine deve essere stipulato in forma scritta ad substantiam, salvo rapporti occasionali non superiori a 12 giorni, e deve contenere, quale elemento necessario, l' indicazione del termine.

Il numero complessivo di contratti a tempo determinato stipulati da ciascun datore di lavoro non può eccedere il limite del 28% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva.

La base di computo è costituita dagli assunti a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione nell'unità produttiva al momento dell'attivazione del contratto a termine (la frazione di unità si computa per intero).

I contratti a tempo determinato che non rientrano nei limiti del contingentamento sono:

- a) i contratti a termine stipulati nella fase di avvio di nuove attività anche in misura non uniforme con riferimento sia ad aree geografiche. Per fase di avvio si intende il tempo necessario per la messa a regime dell'organizzazione aziendale e comunque fino a 12 mesi (elevabili a 24 dalla contrattazione integrativa).
- b) i contratti a termine stipulati nei casi di sostituzione e relativo affiancamento di lavoratori:



- assenti per qualsiasi causa e motivo, compresi malattia, maternità, infortunio, aspettative, congedi, ferie, mancato rispetto dei termini di preavviso;
- temporaneamente assegnati ad altra attività e/o ad altra sede;
- impegnati in attività formative;
- il cui rapporto sia temporaneamente trasformato da tempo pieno a tempo parziale.

L'affiancamento è limitato ad un periodo pari alla metà della durata della sostituzione.

c) i contratti a termine stipulati nei casi di intensificazioni dell'attività lavorativa nei periodi dell'anno:

- connessi a festività, religiose e civili, nazionali ed estere;
- connessi allo svolgimento di manifestazioni;
- interessati da iniziative promozionali e/o commerciali;
- di intensificazione stagionale e/o ciclica dell'attività in seno ad aziende ad apertura annuale.

Non si applicano infine alle cause di forza maggiore e/o eventi o calamità naturali.

I lavoratori che abbiano prestato attività lavorativa a tempo determinato nelle ipotesi di stagionalità e di intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno hanno diritto di precedenza nella riassunzione presso la stessa unità produttiva e con la medesima qualifica.

Tale diritto - che non si applica ai lavoratori in possesso dei requisiti pensionistici di vecchiaia e a quelli licenziati dalla stessa azienda per giusta causa ovvero nei casi eventualmente individuati in sede di contrattazione integrativa - si estingue entro un anno dalla data di cessazione del rapporto ed il lavoratore può esercitarlo a condizione che lo comunichi per iscritto al datore di lavoro entro 3 mesi dalla data di cessazione del rapporto stesso. Sempre per iscritto ed in tempo utile deve essere comunicata la rinuncia: non oltre i 30 giorni successivi alla comunicazione di cui sopra, salvo comprovato impedimento.

Art. 22 - Mansioni e dettaglio livelli

(Declaratoria)

Al fine di premiare ed incentivare la permanenza nelle aziende dei lavoratori con altissima professionalità, le Parti ravvisano l'utilità di attivare una figura intermedia tra il quadro ed il personale dirigente.

Tale figura di raccordo tra il personale dipendente e quello dirigenziale è individuata nel Quadro di Direzione. Questa qualifica non è contraddistinta dallo svolgimento di specifiche mansioni o ruoli

all'interno del ciclo lavorativo aziendale ma dalla libera valutazione, effettuata dall'azienda, del valore aggiunto apportato dal lavoratore interessato all'interno dell'azienda.

Sono considerati "Quadri di Direzione" coloro che, in possesso dei requisiti previsti dalla legge n.190/85 e dalla contrattazione collettiva per l'appartenenza alla categoria dei quadri, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza nell'ambito di strategie e programmi aziendali definiti e posseggono uno dei seguenti ulteriori requisiti:

- a) dipendenti cui è conferita dall'impresa con dichiarazione formale ed esplicita la qualifica di quadro di direzione;
- b) quadri con responsabilità di sedi o autonoma unità produttiva che assommino almeno tre dipendenti compreso il quadro di direzione;
- c) abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali anche nella condizione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o in servizi di particolare complessità operativa;
- d) siano preposti, in condizione di autonomia decisionale, responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca ed alla definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi dell'impresa, verificandone la fattibilità economica-tecnica, garantendo adeguato supporto sia nella fase di impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

(Accesso alla qualifica)

La Qualifica di Quadro di Direzione è attribuita liberamente dall'Azienda ai lavoratori che, secondo il suo insindacabile giudizio, abbiano maturato le competenze professionali e dimostrato il loro impegno nel raggiungimento degli obiettivi aziendali. Trattandosi di una qualifica meritocratica, non è previsto un tempo minimo di permanenza nella qualifica ovvero nel ruolo.

La nomina deve essere comunicata all'interessato in forma scritta unitamente alla lettera di accordo sui contenuti economici e/o normativi per i quali è prevista la modifica migliorativa rispetto al presente contratto collettivo.

La nomina sarà *subjudice* sino alla sua avvenuta certificazione da parte dell'Ente bilaterale che lo comunicherà, quale che sia l'esito del lodo, con raccomandata all'Azienda ed al Quadro.



(Minimi retributivi)

Per la Qualifica di Quadro di Direzione è richiesta una retribuzione minima pari alla paga base prevista per i Quadri maggiorata del 10%.

Nel computo della maggiorazione retributiva non vanno ricomprese le altre voci che normalmente compongono la retribuzione ordinaria, quali, a titolo di esempio, gli scatti di anzianità, i superminimi aziendali e ogni altra indennità economica che possa essere riconducibile a contrattazione collettiva/territoriale/aziendale.

Sono considerati Quadri ai sensi della legge 13.5.85 n. 190 e successive modificazioni, i lavoratori che ai sensi del RDL n. 1130 dell'1.7.26 e succ. mod. abbiano idoneo titolo di studio o di adeguata formazione, preparazione professionale specialistica, inquadrabili nella seguente declaratoria:

I lavoratori che in assoluta autonomia operativa con funzioni direttive con ruolo rilevante e con capacità di indirizzare, coordinare e gestire il lavoro di altri dipendenti svolgano mansioni di completa responsabilità, che per competenze professionali e conoscenze acquisite siano in grado di garantire al processo economico dell'impresa sostanziali apporti.

Ricercatori e Quadri ad Alto Contenuto Tecnologico-Professionale

(Definizione di Ricercatore)

Per ricercatore si intende il lavoratore, ad alto contenuto professionale e con qualifica di Quadro, che svolga la sua intera attività lavorativa nel campo della ricerca senza alcuna altra mansione o compito che lo colleghi in qualsiasi modo all'attività produttiva dell'azienda.

La partecipazione ad attività di promozione, quali fiere o dimostrazioni, non è configurata come ostativa alla qualifica di ricercatore purché non occupi il ricercatore per oltre 30 giorni lavorativi all'anno.

(Definizione di Quadro ad alto contenuto Tecnologico-Professionale)

Per quadro ad alto contenuto tecnologico-professionale, si intende il quadro che garantisca nello svolgimento della sua attività di lavoro e/o coordinamento dell'attività di un ufficio/reparto quelle competenze professionali che caratterizzino, in senso esclusivo, la validità del processo produttivo svolto.



(Periodo sabbatico)

E' facoltà dei ricercatori e dei quadri ad alto contenuto tecnologico-professionale, assunti con contratto a tempo indeterminato, richiedere la concessione di un massimo di 48 mesi di aspettativa per frequentare corsi di aggiornamento e/o riqualificazione.

L'utilizzo di questo arco temporale potrà avvenire secondo le seguenti modalità:

- a) comunicazione scritta all'azienda almeno 90 giorni prima dell'inizio del periodo di aspettativa;
- b) non contestuale presenza di altri ricercatori/quadri ad alto contenuto tecnologico-professionale già in aspettativa per analogo motivo, nelle aziende con più di 10 ricercatori /quadri il numero degli utilizzatori contemporanei è elevato a due;
- c) consegna all'azienda della copia della documentazione sul corso che si intende frequentare e, entro 15 giorni dal rientro al lavoro, consegna della documentazione comprovante l'effettivo svolgimento dei corsi in Italia o all'estero.

La concessione dell'aspettativa da parte dell'Azienda non comporta alcun onere per la stessa e durante il periodo di astensione dal lavoro non vi sarà retribuzione ordinaria e differita e non decorrerà l'anzianità di servizio.

(Norme di salvaguardia)

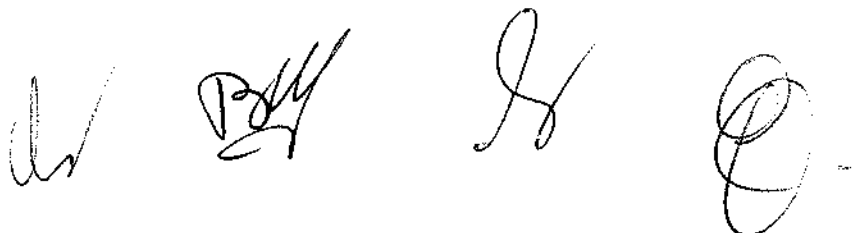
L'accesso all'istituto del periodo sabbatico non potrà avvenire prima del raggiungimento del quarto anno di anzianità di servizio.

In ogni caso il rapporto tra periodo lavorato e periodo in aspettativa per aggiornamento professionale dovrà essere sempre pari a 4 a 1 in favore dei periodi di effettivo svolgimento dell'attività lavorativa.

La concessione dell' aspettativa per aggiornamento professionale potrà avvenire solo per archi temporali ricompresi tra il trimestre e l'anno.

Orario part-time

Per i Quadri è consentita l'assunzione con contratto a tempo indeterminato o determinato anche Part-Time con il limite minimo di 20 ore mensili. L'orario di lavoro dei quadri con contratto di lavoro sino a 30 ore mensili si articolerà in giornate lavorative di minimo 4 ore.



Formazione ed aggiornamento

Al fine di garantire il mantenimento degli standards qualitativi e di migliorare la gamma dei servizi offerti, le aziende favoriranno l'accesso a specifici corsi di formazione per le materie di diretta competenza dei Quadri con costi a carico delle aziende, anche mediante l'attivazione di progetti collegati a programmi europei. Le giornate di formazione saranno considerate lavorative.

Assegnazione della qualifica

L'assegnazione del lavoratore alle mansioni superiori di Quadro, che non sia avvenuta in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto, diviene definitiva quando si sia protratta per un periodo di oltre 180 giorni di calendario.

Indennità di funzione

A decorrere dalla data di attribuzione della categoria:

- Categoria Quadri di Direzione - l'impresa corrisponderà mensilmente ai lavoratori interessati un'indennità di funzione pari a € 240,00 lordi per 13 mensilità.
- Categoria Quadri e Quadri/Lavoratori con alto contenuto Tecnologico-Professionale - l'impresa corrisponderà mensilmente ai lavoratori interessati un'indennità di funzione pari a € 220,00 lordi per 13 mensilità.

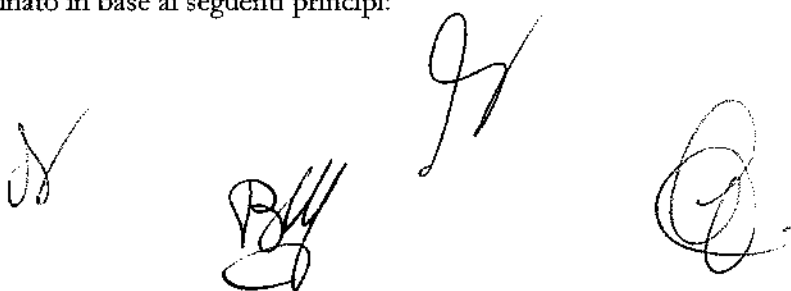
TITOLO III

CONTRATTO APPRENDISTATO

Art. 23 - Disciplina dell'apprendistato

L'apprendistato è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione ed alla occupazione dei giovani, a cui si applica la disciplina di cui al D.Lgs. n. 167/2011, così come successivamente modificato prima dalla L. n. 92/2012, e poi dal D. L. 34/2014 convertito con la Legge n. 78 del 2014 e successive modifiche e integrazioni

Il contratto di apprendistato è disciplinato in base ai seguenti principi:



- a) forma scritta del contratto, contenente indicazione della prestazione lavorativa oggetto del contratto, del piano formativo individuale, nonché della qualifica che potrà essere acquisita al termine del rapporto di lavoro sulla base degli esiti della formazione aziendale od extra-aziendale;
- b) divieto di stabilire il compenso dell'apprendista secondo tariffe di cottimo;
- c) divieto per il datore di lavoro di recedere dal contratto di apprendistato in costanza di rapporto, in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo;
- d) possibilità per l'apprendista di recedere dal contratto in costanza di rapporto, dando il preavviso previsto dall'art. 58 per il livello a cui appartiene l'apprendista;
- e) premesso che, stante la peculiare natura a causa mista del contratto di apprendistato, il periodo di formazione si conclude al termine del periodo di apprendistato stesso, le parti del contratto individuale potranno recedere dal contratto dando un preavviso, ai sensi di quanto disposto dall'art. 2118 del codice civile, di 15 giorni. Nel periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di apprendistato. Se nessuna delle parti esercita la facoltà di recesso al termine del periodo di formazione, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Ai sensi della normativa vigente possono essere assunti con contratto di apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, anche per l'assolvimento dell'obbligo di istruzione, i soggetti tra i 15 e 25 anni in base alle tre tipologie di apprendistato:

- Tra 15 e 25 anni compiuti nel caso dell'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore.
- Tra i 18 e 29 anni nel caso dell'apprendistato professionalizzante (17 anni se in possesso della qualifica professionale) per l'alta formazione e la ricerca.

Art. 24 - Tipologie

La nuova normativa prevede tre tipologie di contratto e formazione:

Apprendistato per la qualifica professionale, a cui possono accedere i giovani che devono ancora concludere il percorso di studi e formazione, con un'età compresa tra i 15 e i 25 anni. La durata massima prevista è di tre anni ovvero quattro nel caso di diploma quadriennale regionale.

Apprendistato professionalizzante, il quale consente al giovane di conseguire una qualifica professionale attraverso una formazione diretta sul lavoro. La durata massima prevista è di tre anni ovvero cinque per le figure professionali dell'artigianato.

La retribuzione riferita alle ore di formazione è pari al 35% della retribuzione del livello contrattuale di inquadramento.

Apprendistato di alta formazione ricerca, che consente il conseguimento di un titolo di studio di livello secondario, di titolo di studio universitario compreso il dottorato di ricerca, di titoli di alta formazione e di specializzazione tecnica superiore.

Art. 25 - Durata

- 1) La durata del rapporto di apprendistato è graduata in relazione alla qualifica da conseguire, con le seguenti modalità:

Inquadramento finale	Durata (mesi)
Livello 2	48 mesi
Livello 3	48 mesi
Livello 4	48 mesi
Livello 5	36 mesi
Livello 6	24 mesi

- 2) In rapporto alle specifiche realtà territoriali e in relazione alla regolamentazione dei profili dell'apprendistato operata dalle Regioni, la contrattazione integrativa può prevedere durate diverse.
- 3) I periodi di servizio prestati in qualità di apprendista presso più datori di lavoro si cumulano ai fini del computo della durata massima del periodo di apprendistato purché:
- non separati da interruzioni superiori ad un anno;
 - si riferiscano alle stesse attività e mansioni;
 - abbiano avuto una durata non inferiore a tre mesi consecutivi per ogni datore di lavoro.

Per ottenere il riconoscimento del cumulo dei periodi di tirocinio precedentemente prestati presso altre aziende, l'apprendista deve documentare i periodi di tirocinio già compiuti all'atto dell'assunzione.

Art. 26 - Proporzione numerica

Il numero di apprendisti nelle singole unità produttive non potrà superare la proporzione di un apprendista per ogni lavoratore qualificato. L'imprenditore che non ha alle proprie dipendenze lavoratori qualificati o specializzati, o ne ha meno di tre, può assumere apprendisti in numero non superiore a tre.

Il datore di lavoro non potrà assumere apprendisti qualora non abbia mantenuto in servizio almeno il 70% dei lavoratori il cui contratto di apprendistato sia venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti. A tal



fine, non si computano gli apprendisti che si siano dimessi, quelli licenziati per giusta causa, quelli che al termine del contratto di apprendistato abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio, i contratti risolti nel corso o al termine del periodo di prova.

Art. 27 - Obblighi del Datore

Il datore di lavoro ha l'obbligo di:

- a) impartire o fare impartire nella sua azienda, all'apprendista alle sue dipendenze, l'insegnamento necessario al fine di conseguire la capacità per diventare lavoratore qualificato;
- b) non sottoporre l'apprendista a lavorazioni retribuite ad incentivo;
- c) non adibire l'apprendista a lavori di manovalanza e di non sottoporlo comunque a lavori superiori alle sue forze fisiche o che non siano attinenti alla lavorazione o alla mansione per il quale è stato assunto;
- d) accordare i permessi retribuiti necessari per gli esami relativi al conseguimento di titoli di studio;
- e) accordare all'apprendista, senza operare trattenuta alcuna sulla retribuzione, i permessi occorrenti per la frequenza obbligatoria dei corsi di insegnamento complementare e per i relativi esami, nei limiti di tre ore settimanali per non più di otto mesi l'anno;
- f) per gli apprendisti minori, informare periodicamente e comunque ad intervalli non superiori a 6 mesi, la famiglia dell'apprendista o chi esercita legalmente la patria potestà, dei risultati dell'addestramento.

Agli effetti di quanto richiamato alla precedente lett. c), non sono considerati lavori di manovalanza quelli attinenti alle attività nelle quali l'addestramento si effettua in aiuto al tutor o al lavoratore qualificato sotto la cui guida l'apprendista è addestrato, quelli di riordino del posto di lavoro e quelli relativi a mansioni normalmente affidate al sesto livello del presente CCNL, sempre che lo svolgimento di tale attività non sia prevalente e, in ogni caso, rilevante, in rapporto ai compiti affidati all'apprendista.

Art. 28 - Obblighi dell'apprendista

L'apprendista deve:

- a) seguire le istruzioni del datore di lavoro o della persona da questi incaricata della sua formazione professionale e seguire con massimo impegno gli insegnamenti che gli vengono impartiti;
- b) prestare la sua opera con la massima diligenza;



- c) frequentare con diligenza i corsi di insegnamento complementare;
- d) osservare le norme disciplinari generali previste dal presente contratto e le norme contenute negli eventuali regolamenti interni di impresa, purché questi ultimi non siano in contrasto con le norme contrattuali e di legge.

L'apprendista è tenuto a frequentare i corsi di cui alla lettera c) del presente articolo, anche se in possesso del titolo di studio, ove la frequenza stessa sia ritenuta opportuna dal datore di lavoro.

Art. 29 - Visita medica

È fatto obbligo di avviare a visita medica di idoneità prima dell'inizio del rapporto di lavoro.

Art. 30 - Orario di lavoro

Agli apprendisti che abbiano raggiunto la maggiore età si applica la disciplina prevista dal D. Lgs. n.66/2003 e succ. mod. pertanto essi possono svolgere anche lavoro straordinario e notturno nei limiti previsti .

È possibile utilizzare il contratto di apprendistato per le assunzioni a carattere stagionale.

Art. 31 - Assunzione

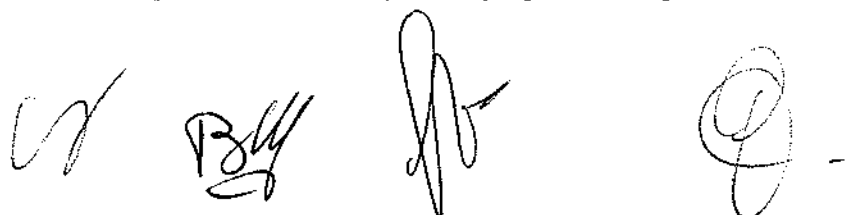
Per l'assunzione degli apprendisti è necessario il contatto scritto con specificazione:

- della prestazione oggetto del contratto;
- del periodo di prova;
- del livello di inquadramento iniziale intermedio e finale;
- la qualifica che potrà essere acquisita;
- la durata del periodo di apprendistato;
- il piano formativo individuale.

L'assunzione dell'apprendista diviene definitiva compiuto il periodo di prova.

Si conviene che la durata del periodo prova sia uguale a quella prevista per il lavoratore specializzato o comunque uguale a quello previsto per il lavoratore inquadrato al medesimo livello iniziale di assunzione.

Durante il periodo di prova sussistono tra le parti tutti i diritti e gli obblighi previsti dal presente contratto.



Durante il periodo di prova ciascuna delle parti può, in qualsiasi momento, risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva dello stesso.

Qualora alla scadenza del periodo di prova l'azienda non proceda alla disdetta del rapporto, il lavoratore si intenderà confermato in servizio ed il periodo stesso sarà computato agli effetti dell'anzianità, fatto salvo quanto sotto previsto per gli aumenti periodici di anzianità.

Art. 32 - Retribuzione

Per gli apprendisti, i livelli di inquadramento professionale e il conseguente trattamento economico saranno i seguenti:

- per la prima metà del periodo di apprendistato, 2 livelli inferiori a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato;
- per la seconda metà del periodo di apprendistato, 1 livello inferiore a quello in cui è inquadrata la mansione professionale per cui è svolto l'apprendistato.

Alla fine dell'apprendistato il livello di inquadramento sarà quello corrispondente alla qualifica eventualmente conseguita.

Eventuali trattamenti di miglior favore in atto alla data di stipula del presente accordo sono conservati ad personam.

La retribuzione netta dell'apprendista non potrà superare - per effetto delle minori trattenute contributive - la retribuzione netta del lavoratore non apprendista di analogo livello.

Art. 33 - Formazione

L'impegno formativo dell'apprendista è determinato, per l'apprendistato professionalizzante in un monte ore di formazione interna o esterna all'azienda, di almeno 120 ore per anno.

Le attività formative svolte presso gli Istituti di formazione o gli Enti bilaterali così come quelle svolte presso più datori di lavoro, si cumulano ai fini dell'assolvimento degli obblighi formativi.

E' in facoltà dell'azienda anticipare in tutto o in parte le ore di formazione previste per gli anni successivi. Le ore di formazione di cui al presente articolo sono comprese nell'orario normale di lavoro.

La contrattazione di secondo livello può stabilire un differente impegno formativo e specifiche modalità di svolgimento della formazione interna ed esterna, in coerenza con le cadenze dei periodi lavorativi, anche tenendo conto delle esigenze determinate dalle fluttuazioni stagionali della attività.

Il rispetto del precedente comma è vincolante per ottenere le agevolazioni previste dalla Legge.



Art. 34 - Contenuti formativi

La disciplina del contratto di apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione e del contratto di apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione costituirà oggetto di intese con le regioni e le province autonome.

Le parti richiamando la normativa vigente, delegano all'Ente Bilaterale EBIL, la definizione di regole condivise per l'individuazione dei contenuti che saranno oggetto dell'obbligo formativo.

Ferma restando la facoltà di avvalersi delle strutture formative individuate dal datore di lavoro o proposte dall'ente pubblico o dall'ente bilaterale, di norma la formazione di base si svolgerà presso strutture esterne all'azienda mentre la formazione tecnico-professionale si svolgerà all'interno dell'azienda.

Le attività formative sono articolate in contenuti a carattere trasversale e contenuti a carattere professionalizzante.

In particolare sia i contenuti a carattere trasversale sia quelli a carattere professionalizzante andranno predisposti per gruppi di profili omogenei della categoria in modo da consentire l'acquisizione delle conoscenze e competenze necessarie di base per adibire proficuamente l'apprendista nell'area di attività aziendale di riferimento.

Le attività formative di cui all'art. 2, lett. A), Decreto del ministro del lavoro 8.4.98, dovranno perseguire gli obiettivi formativi definiti nel DM 20.5.99 e succ. mod. e articolati nelle seguenti 4 aree di contenuti:

- competenze relazionali;
- organizzazione ed economia;
- disciplina del rapporto di lavoro;
- sicurezza sul lavoro.



Aree aziendali	Formazione professionalizzante		
	<i>Conoscere i prodotti e servizi di settore ed il contesto aziendale</i>	<i>Conoscere e saper applicare le basi tecniche e scientifiche della professionalità</i>	<i>Conoscere e saper utilizzare i metodi di lavoro</i>
<i>Servizi generali</i>	Conoscere prodotti e servizi di settore	Contabilità generale Lingue	Tecniche di: - gestione aziendale - amministrazione del personale, sviluppo organizzativo e formazione
<i>Promozione e commercializzazione</i>	Conoscere la merceologia, le materie prime, i prodotti o i servizi di settore	Struttura della rete distributiva Lingue	Tecniche di comunicazione Tecniche ricerca di mercato Tecniche di vendita Tecniche di marketing Servizio clienti
<i>Servizi alle persone</i>	Conoscere i prodotti o i servizi di settore	Struttura della rete distributiva Lingue	Tecniche di comunicazione Tecniche ricerca di mercato Tecniche di vendita Tecniche di marketing Servizio clienti

W

Lo

Bly

Q.

Aree aziendali	Formazione professionalizzante		
	<i>Conoscere e saper utilizzare gli strumenti e le tecnologie di lavoro (attrezzature, macchinari e strumenti di lavoro)</i>	<i>Conoscere e utilizzare le misure di sicurezza individuale e tutela ambientale</i>	<i>Conoscere le innovazioni di prodotto, di processo e di contesto</i>
<i>Servizi generali</i>	Competenze informatiche Strumenti di lavoro	Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale	Orientamento alla soddisfazione del cliente e alla qualità
<i>Promozione e commercializzazione</i>	Competenze informatiche Strumenti di lavoro	Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale	Orientamento alla soddisfazione del cliente e alla qualità
<i>Servizi alle persone</i>	Competenze informatiche Strumenti di lavoro	Sicurezza e misure di protezione e prevenzione individuale	Orientamento alla soddisfazione del cliente e alla qualità

Art. 35 - Tutor

Le parti s'impegnano ad attivare iniziative congiunte presso le Istituzioni al fine di ottenere le agevolazioni contributive previste ai sensi dell'art. 16, comma 3, legge n. 196/97 e dell'art. 4, DM 8.4.98 per i lavoratori impegnati in qualità di "Tutor".

Con riferimento a quanto disposto dal comma 1, ai sensi dell'articolo 49, comma 5 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, l'azienda autocertificherà la propria capacità formativa attestando la sussistenza dei seguenti requisiti:

- tutor con formazione e competenze adeguate;
- docente può essere il titolare, lavoratore dipendente, collaboratore familiare o altro collaboratore, in possesso di pluriennale esperienza nella relativa area tecnico professionale;
- esplicitazione del percorso formativo, che potrà avvenire anche mediante rinvio ai profili delineati dal gruppo di esperti designati dalle Parti Sociali o dalle Regioni, dal Ministero del lavoro, dal Ministero dell'istruzione, Università e Ricerca;
- impegno alla compilazione del "libretto dell'apprendista", conforme alle linee guida che saranno elaborate dall'EBIL.

Art. 36 - Conformità al contratto

Al fine di prevenire l'alimentarsi del contenzioso, il datore di lavoro può richiedere all'ente bilaterale EBIL il parere di conformità sul contratto di apprendistato e progetto formativo.

Art. 37 - Apprendistato in cicli stagionali

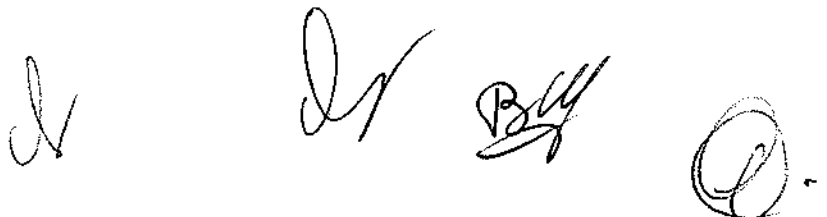
In attesa della definizione a livello territoriale della disciplina dell'apprendistato in cicli stagionali, è comunque consentito articolare lo svolgimento dell'apprendistato in più stagioni, a condizione che lo svolgimento dei diversi rapporti di lavoro sia comunque compreso in un periodo complessivo di trentasei mesi consecutivi di calendario.

Sono utili ai fini del computo della durata dell'apprendistato stagionale anche le prestazioni di breve durata eventualmente rese nell'intervallo tra una stagione e l'altra.

L'apprendista assunto a tempo determinato per la stagione può esercitare il diritto di precedenza nella assunzione presso la stessa azienda nella stagione successiva, con le medesime modalità che la legge e la contrattazione riconoscono ai lavoratori qualificati.

Art. 38 - Iscrizione assistenza sanitaria apprendista

Salvo diversa previsione contrattuale, si applicano all'apprendista i medesimi trattamenti normativi previsti per i lavoratori qualificati.



Art. 39 - Lavoro a tempo parziale

L'instaurazione del rapporto a tempo parziale dovrà risultare da atto scritto, nel quale siano indicati:

- il periodo di prova per i nuovi assunti;
- la durata della prestazione lavorativa ridotta e relative modalità;
- il trattamento economico e normativo secondo i criteri di proporzionalità all'entità della prestazione lavorativa;
- la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno;
- tutte le altre condizioni di impiego.

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale, le parti stipulanti il presente CCNL potranno concordare le modalità della prestazione del lavoro part-time per quanto concerne l'apposizione delle clausole elastiche e flessibili previste nella legislazione vigente nel rispetto dei principi generali qui di seguito indicati.

Art. 40 - Part-Time Weekend

Possono essere stipulati contratti di lavoro a tempo parziale della durata di almeno otto ore settimanali, per il fine settimana anche con studenti.

Diverse modalità relative alla collocazione della giornata di lavoro e durata della prestazione potranno essere definite previo accordo aziendale o territoriale.

La prestazione lavorativa giornaliera di durata inferiore a quattro ore non potrà essere frazionata nell'arco della giornata.

Art. 41 - Trattamento economico per malattia dell'apprendista

All'apprendista, in caso di malattia, senza o con ricovero ospedaliero, sarà riconosciuta una indennità:

- per i primi tre giorni di carenza non retribuita;
- dal quarto giorno al ventesimo giorno il 25% in aggiunta a quanto versato dell'istituto previdenziale;
- dal ventunesimo al centottantesimo il 30% in aggiunta a quanto versato dell'istituto previdenziale.



Sono escluse le assenze brevi dovute a ricoveri ospedalieri o a trattamenti terapeutici effettuati presso enti ospedalieri o debitamente certificati; in detto caso, il lavoratore avrà diritto al 25% della retribuzione giornaliera.

Art. 42 - Altri diritti previdenziali

All'apprendista in infortunio, malattia professionale o maternità spettano:

a) Infortunio e Malattia Professionale.

In base alla normativa vigente sono tutelati tutti quei lavoratori appartenenti alle categorie per le quali è previsto l'obbligo di tale assicurazione.

b) Maternità

Spetta, senza alcun requisito minimo contributivo, la indennità di maternità obbligatoria e facoltativa.

Art. 43 - Risoluzione del rapporto

Il rapporto di apprendistato si estingue:

- al compimento del periodo massimo stabilito dal contratto;
- licenziamento per giusta causa o giustificato motivo;
- per avvenuto conseguimento della qualifica; nel corso del rapporto l'apprendista ha diritto alla valutazione delle competenze acquisite e dei crediti formativi maturati.



SCHEMA TIPO- PIANO FORMATIVO INDIVIDUALE PER APPRENDISTI

Che dovrà essere definito entro 30 giorni di calendario dalla stipulazione del contratto di lavoro

Piano formativo individuale relativo all'assunzione, in qualità di apprendista,
del/la sig./ra _____

A. Dati relativi al datore di lavoro

Denominazione datore di lavoro _____

Codice fiscale / partita iva _____

Indirizzo della sede legale _____

Indirizzo dell'unità operativa interessata _____

Recapito telefonico/fax/e-mail _____

Attività _____

Contratto utilizzato _____

B. Dati relativi all'apprendista

Nome e cognome _____

Codice fiscale _____

Data e luogo di nascita _____


Residenza _____

Recapito _____ telefonico/fax/e-mail

Cittadinanza _____

Scadenza del permesso di soggiorno (nel caso di stranieri)

Centro per l'impiego di riferimento _____



C. Dati relativi alle esperienze formative e di lavoro

- Titoli di studio posseduti ed eventuali percorsi di istruzione non conclusi

- Esperienze lavorative

- Eventuali periodi di apprendistato svolti dal _____ al _____
- Formazione extra scolastica compresa quella svolta in apprendistato

a) _____

b) _____

c) _____

d) _____

- Eventuale possesso di una qualifica professionale (specificare quale)

Il presente piano formativo individuale ha lo scopo di far conseguire all'apprendista una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e la acquisizione di competenze di base e trasversali (funzionali alla qualifica da conseguire) e tecnico-professionali.

D. Aspetti normativi

- Qualifica da conseguire _____ (in base a quanto previsto dal contratto collettivo applicato)

- Qualifica del SRQ (Sistema Regionale di Qualifica) assunta a riferimento quale esito del percorso formativo _____

- Durata _____ (Definita dalla contrattazione collettiva e comunque non inferiore da 2 anni e non superiore a 6 anni)

- Orario di lavoro (a tempo pieno)

- Orario di lavoro (a tempo parziale - specificare la dislocazione oraria)

- Livello di inquadramento iniziale _____

(Handwritten signatures)

(Non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto alla categoria che, secondo il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, spetta ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinata l'assunzione. Il contratto collettivo può definire condizioni di miglior favore)

- Livello finale di inquadramento _____

E. Tutor

- Tutor aziendale⁽¹⁾ Sig./Sig.ra _____

- Codice _____ fiscale

- Livello _____ di _____ inquadramento _____ (se _____ dipendente)

- Anni di esperienza _____

⁽¹⁾ (Precisare se si tratta del titolare, di un socio o di un familiare coadiuvante, in quanto nelle imprese con meno di 15 dipendenti e nelle imprese artigiane le funzioni di tutore possono essere svolte anche dai soggetti sopraindicati)

F. contenuti formativi

1. Competenze trasversali (in ragione delle caratteristiche dell'apprendista, sono possibili interventi diretti all'acquisizione di competenze di carattere trasversale anche se questo non è previsto dal contratto collettivo)

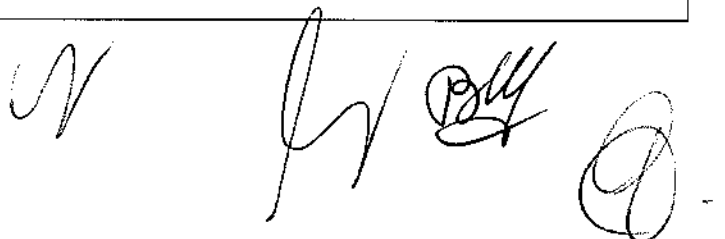
a) igiene e sicurezza sul lavoro

b) rapporto di lavoro

c) organizzazione aziendale

d) _____

2. Competenze tecnico-professionali



a) _____

b) _____

c) _____

d) _____

3. Modalità di erogazione e di articolazione della formazione _____

Il piano è stato definito in base a quanto previsto dal DLGS 276/2003, s.m.i. dalle direttive regionali e dal contratto collettivo applicato dall'azienda.

Fermo restando il profilo e la qualifica professionale da conseguire, il presente piano potrà essere aggiornato in relazione alle fonti sopra citate e all'evoluzione, tecnologica, organizzativa e produttiva dell'impresa.

L'impresa

L'apprendista

Contratto di apprendistato del Sig./Sig.ra

Piano formativo individuale del _____

Eventuali aggiornamenti

Scheda degli interventi formativi

Periodo / data	Oggetto	Istruttore / docente	Interna / esterna	Firma apprendista
Qualificazione avvenuta in data _____ <input type="checkbox"/> con trasformazione del contratto a tempo indeterminato <div style="text-align: right;"><input type="checkbox"/> con cessazione del rapporto di lavoro</div>				
Qualificazione non avvenuta per				

dr

[Handwritten signature]

N

[Handwritten signature]

TITOLO IV

GLI ISTITUTI DEL NUOVO MERCATO DEL LAVORO

Art. 44 - Premessa

Nel presente Titolo trovano luogo alcuni fra i principali istituti introdotti dalla "Riforma Biagi" (D.lgs. 10.9.03 n. 276) con particolare riferimento alle soluzioni contrattuali che garantiscono, al contempo, maggiore flessibilità strutturale e organizzativa all'impresa e migliore occupabilità dei lavoratori inoccupati e disoccupati. Le singole tipologie negoziali disciplinate negli articoli che seguono rappresentano il momento più alto di confronto necessario fra le parti e rispondono alla coniugazione dei contrapposti interessi in un bilanciamento di tutele frutto degli sforzi e della volontà conciliativa dei firmatari del presente CCNL.

Art. 45 - Richiami normativi

Gli istituti considerati nel presente Titolo trovano la loro fonte normativa nel richiamato D.lgs. 10.9.03 n. 276, dal D. Lgs. n. 124/2004 e successive modifiche

- per la somministrazione di lavoro o "staff leasing" o lavoro in affitto;
- per il lavoro intermittente: lavoro intermittente o "Job on call" - lavoro a chiamata;
- per il lavoro ripartito o "job sharing".

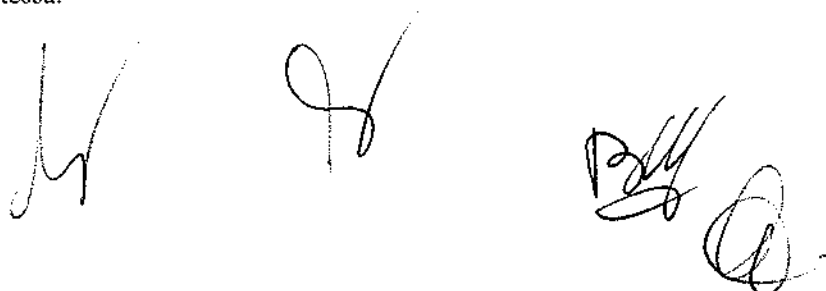
TITOLO V

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO O STAFF LEASING

Art. 46 - Somministrazione di lavoro a tempo determinato

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, così come introdotto dagli artt. 20 e ss., D.lgs. 10.9.03 n. 276, serve a soddisfare le esigenze a tempo determinato dell'impresa, che assume le vesti negoziali di "utilizzatore".

Il contratto di somministrazione a tempo determinato può essere stipulato con una delle Agenzie per il lavoro autorizzate e iscritte alla Sezione I dell'Albo nazionale informatico delle Agenzie per il lavoro, nei casi in cui è possibile stipulare un normale contratto di lavoro a tempo determinato ai sensi e per gli effetti del D.lgs. 6.9.01 n. 368, e può essere concluso quindi ogniqualvolta l'impresa debba fronteggiare particolari problemi legati a motivate ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'impresa stessa.



In particolare, ferma restando la libera utilizzabilità dell'istituto nei termini di cui al comma precedente, il contratto di somministrazione a termine può essere stipulato, anche per aumenti temporanei di attività, e comunque nei seguenti casi:

- punte di intensa attività alle quali non si può fare fronte con il ricorso ai normali assetti organizzativi aziendali;
- per l'esecuzione di un'opera o di un servizio, definiti o predeterminati, che non possono essere realizzati o eseguiti con il solo ricorso ai normali assetti organizzativi aziendali;
- per l'esecuzione di particolari servizi che per la loro specificità necessitano di professionalità e specializzazione differenti e più articolate di quelle in forza;
- per l'esecuzione di opere o di servizi che richiedono professionalità a carattere eccezionale o presenti unicamente sul mercato del lavoro locale.

Art. 47 - Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato può essere stipulato con una delle Agenzie per il lavoro autorizzate e scritte alle Sezioni I e II dell'Albo nazionale informatico delle Agenzie per il lavoro, soltanto per le seguenti lavorazioni e/o attività:

- a) per servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, compresa la progettazione e manutenzione di reti intranet e extranet, siti internet, sistemi informatici, sviluppo di software applicativo, caricamento dati;
- b) per servizi di pulizia, custodia, portineria;
- c) per servizi, da e per lo stabilimento, di trasporto di persone e di trasporto e movimentazione di macchinari e merci;
- d) per la gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi, magazzini, nonché servizi di economato;
- e) per attività di consulenza direzionale, assistenza alla certificazione, programmazione delle risorse, sviluppo organizzativo e cambiamento, gestione del personale, ricerca e selezione del personale;
- f) per attività di marketing, analisi di mercato, organizzazione della funzione commerciale;
- g) per la gestione di call - center, nonché per l'avvio di nuove iniziative imprenditoriali nelle aree obiettivo 1 di cui al Regolamento CE n.1260/99 del Consiglio, del 21.6.99, recante disposizioni generali sui Fondi strutturali;



- h) per costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti, per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari, per particolari attività produttive, con specifico riferimento all'edilizia e alla cantieristica navale, le quali richiedano più fasi successive di lavorazione, l'impiego di manodopera diversa per specializzazione da quella normalmente impiegata nell'impresa.

Inoltre il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato potrà essere stipulato per le lavorazioni e/o attività che saranno dettagliate dall'Ente bilaterale, mediante gli strumenti operativi individuati dal presente CCNL.

Art. 48 - Obblighi di informazione

L'impresa utilizzatrice comunica alle RSU e, in mancanza, alle OO.SS. firmatarie il presente contratto collettivo a livello territoriale:

- a) il numero e i motivi del ricorso alla somministrazione di lavoro vengono applicate solo se ricorrono motivate ragioni di urgenza e necessità di stipulare il contratto, l'impresa utilizzatrice fornisce le predette comunicazioni entro i primi cinque giorni successivi;
- b) ogni 12 mesi, anche per il tramite dell'associazione dei datori di lavoro alla quale aderisce o conferisce mandato, il numero e i motivi dei contratti di somministrazione di lavoro conclusi, la durata degli stessi, il numero e la qualifica dei lavoratori interessati.

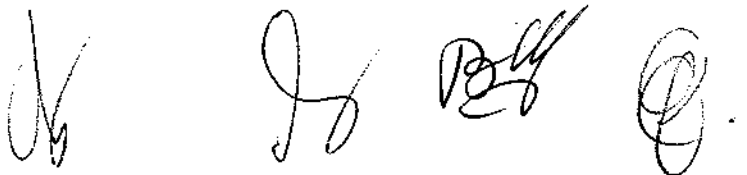
Analoga comunicazione andrà effettuata entro il 1° marzo all'ente bilaterale EBIL Ente bilaterale.

Art. 49 - Diritti dei lavoratori somministrati

Ai lavoratori somministrati in forza dei contratti di cui ai precedenti, presso l'impresa utilizzatrice sono riconosciuti tutti i diritti previsti nel presente CCNL, salvo le aree di esclusione direttamente derivanti dalla natura del rapporto di lavoro.

Con riferimento alle erogazioni economiche correlate ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi concordati tra le parti o collegati all'andamento economico dell'impresa la contrattazione di secondo livello dovrà prevedere la quantificazione e le modalità di corresponsione per le categorie di lavoratori somministrati presenti in azienda. In mancanza di previsione ai lavoratori somministrati verrà riconosciuto, in frazione annua, lo stesso trattamento previsto per i lavoratori a tempo indeterminato occupati in azienda.

I lavoratori somministrati hanno diritto ad esercitare presso l'impresa utilizzatrice, per tutta la durata della somministrazione, i diritti di libertà e di attività sindacale, nonché a partecipare alle assemblee del personale dipendente dell'impresa utilizzatrice.



Con riferimento al godimento dei permessi retribuiti per lo svolgimento delle attività sindacali, il lavoratore somministrato che ne fa richiesta durante l'esecuzione del contratto di somministrazione conserva il posto presso l'impresa utilizzatrice fino alla scadenza del contratto, ai sensi e per gli effetti degli artt. 23 e 30, legge 20.5.70 n. 300.

I lavoratori somministrati non sono computati nell'organico dell'impresa utilizzatrice ai fini della applicazione di normative di legge o del presente CCNL, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro.

TITOLO VI

LAVORO INTERMITTENTE O JOB ON CALL O LAVORO A CHIAMATA

Art. 50 - Lavoro intermittente (Job on call - lavoro a chiamata)

Il contratto di lavoro intermittente è conosciuto anche come "job on call" o "lavoro a chiamata".

Si tratta di un lavoro intermittente quando un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro, che ne può utilizzare la prestazione lavorativa a determinate condizioni.

Dette condizioni prevedono requisiti oggettivi e soggettivi.

Il ricorso al contratto a chiamata è consentito per lo svolgimento di attività discontinue o intermittenti (ipotesi oggettiva).

Elenco non esaustivo di tipologie di lavori discontinui o di attesa o custodia ai quali possono beneficiare del lavoro a chiamata:

- Custodi
- Guardiani diurni e notturni
- Portinai
- Fattorini (esclusi quelli che svolgono mansioni che richiedono un'applicazione assidua e continuativa) uscieri e inservienti - Camerieri, Chef, sommelier, Personale di servizio, Cuoco e personale di cucina negli alberghi, ristoranti, trattorie, night e esercizi pubblici in genere - Pesatori, magazzinieri, dispensieri ed aiuti
- Personale addetto ai trasporti di persone e di merci
- Personale addetto ai lavori di carico e scarico
- Sorveglianti che non partecipano materialmente al lavoro
- Addetti ai centralini telefonici privati.
- Commessi di negozio
- Personale addetto alla sorveglianza ed all'esercizio
- Impiegati di albergo le cui mansioni implicino rapporti con la clientela e purché abbiano carattere discontinuo (cosiddetti impiegati di bureau come i capi e sottocapi addetti al ricevimento, cassieri, segretari con esclusione di quelli che non abbiano rapporti con i passeggeri)



- Interpreti alle dipendenze di alberghi o di agenzie di viaggio e turismo, esclusi coloro che hanno anche incarichi od occupazioni di altra natura e coloro le cui prestazioni, non presentano nella particolarità del caso i caratteri di lavoro discontinuo o di semplice attesa.
- Operai addetti agli spettacoli teatrali, cinematografici e televisivi; cineoperatori, fotografi e intervistatori occupati in imprese dello spettacolo in genere ed in campo documentario, anche per fini didattici.

Il lavoro intermittente è una speciale tipologia di “contratto di lavoro” che può essere stipulato:

- 1) con obbligo di risposta alla chiamata (*con riconoscimento di un'indennità di disponibilità*)
- 2) senza obbligo di risposta (*nessuna indennità*)

In tutti i casi il contratto può essere stipulato anche a termine. Non si applicano le macro causali previste dalla disciplina del contratto a termine (*non si applicano le disposizioni che disciplinano la proroga, ne quelle relative al rinnovo del contratto o alla successione nel tempi di più contratti a termine*).

Lo stesso lavoratore può stipulare:

- più contratti di lavoro intermittente con più imprese;
- un contratto di lavoro intermittente in contemporanea con altre tipologie contrattuali.

Il contratto intermittente o a chiamata fa sempre riferimento alla disciplina del presente contratto particolarmente in merito al rispetto dell'orario di lavoro e alla disponibilità.

Art. 51 - Incompatibilità

Il contratto di lavoro intermittente per la sua caratteristica di discontinuità e di intermittenza, non è compatibile con:

- il contratto part-time;
- l'apprendistato;
- il lavoro a domicilio (retribuzione proporzionata alle ore effettivamente lavorate).

Art. 52 - Divieti

Il ricorso al lavoro a chiamata è vietata:

- per sostituire dipendenti in sciopero;
- da parte di imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi;

- salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali, nei sei mesi precedenti, si sia proceduto a licenziamenti collettivi per lavoratori adibiti alle stesse mansioni a cui si riferisce il contratto a chiamata.

Art. 53 - Forma e Comunicazione

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato “ad substantiam” e “ad probationem” dei seguenti elementi:

- indicazione delle ipotesi oggettive o soggettive che consentono la stipulazione del contratto;
- indicazione della durata;
- luogo e modalità della disponibilità;
- preavviso di chiamata, che non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita;
- indennità di disponibilità, ove prevista;
- indicazione delle modalità di rilevazione della prestazione;
- indicazione delle forme e modalità in base alle quali il datore di lavoro è legittimato a richiedere la prestazione, specificando nel contratto sia le modalità con cui avverrà la chiamata da parte del datore di lavoro sia le modalità di conferma da parte del lavoratore;
- tempi e modalità di pagamento della retribuzione e delle indennità di disponibilità;
- le eventuali misure di sicurezza necessarie per il tipo di attività svolta.

Non è necessario specificare nel contratto né l'orario né la collocazione temporale della prestazione lavorativa né, ancora, le modalità con cui si devono alternare i periodi di lavoro e i periodi di non lavoro.

La comunicazione dell'assunzione – comunicazione obbligatoria – CO – deve avvenire entro il giorno precedente l'instaurazione del rapporto. L'iscrizione nel libro unico – LUL – deve avvenire come per la generalità dei lavoratori.

Le parti hanno studiato e predisposto un contratto a chiamata tipo allegato B al presente contratto.



Art. 54 - Indennità di Disponibilità

Il lavoratore ha diritto all'indennità di disponibilità solo per i periodi in cui rimane a casa ad attendere la chiamata del datore di lavoro.

L'indennità viene corrisposta a consuntivo a fine mese.

L'indennità di disponibilità è esplicitata nel contratto e determinata in misura mensile ed è divisibile per quote orarie.

La misura dell'indennità di disponibilità è quantificata nell'importo mensile di Euro

Per la determinazione dell'importo orario occorre utilizzare il divisore fisso di 173 ore.

Art. 55 - Impossibilità temporanea

Nel caso in cui il lavoratore sia temporaneamente impossibilitato a rispondere alla chiamata a causa di malattia o altro evento, dovrà informare tempestivamente il datore di lavoro specificando la durata dell'impedimento.

La comunicazione deve avvenire in base alla prassi seguita da altri lavoratori dipendenti (es.: certificato medico). Per tutto il periodo in cui dura l'impedimento il lavoratore non matura alcuna indennità di disponibilità.

Se il lavoratore non provvede ad informare tempestivamente il datore di lavoro perde il diritto all'indennità di disponibilità per un periodo di 15 giorni.

Art. 56 - Risarcimento

Il lavoratore che si è obbligato contrattualmente e percepisce l'indennità di disponibilità, se oppone un rifiuto ingiustificato alla chiamata del datore di lavoro rischia:

- la risoluzione del contratto
- la restituzione della eventuale quota di indennità di disponibilità già ricevuta in anticipo relativa al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto
- il pagamento di un risarcimento del danno nella misura del 50% dell'importo dell'indennità di disponibilità.



Art. 57 - Altri istituti contrattuali per il lavoro a chiamata

Per i lavori ad intermittenza o a chiamata, per tutti gli istituti contrattuali non trattati nel presente Titolo, si applica quanto previsto per gli altri lavoratori subordinati di pari categoria.

Art. 58 - Soglie numeriche

I lavoratori dipendenti delle Agenzie di somministrazione, che vengono somministrati presso un'impresa utilizzatrice che adotta il presente CCNL, impiegati per le fattispecie di cui ai precedenti artt. 21 e 22, non potranno superare, in ciascuna unità produttiva, i seguenti limiti:

(Lavoratori dipendenti)	(contratti flessibili)
Da 0 a 5	4
Da 6 a 10	7
Da 11 a 20	11
Da 21 a 35	16
Da 35 a 50	26
Per ogni scaglione di 100	ulteriori 15

Nelle unità produttive con oltre 50 dipendenti, la percentuale di lavoratori assunti con contratto di somministrazione di lavoro non potrà superare complessivamente il 25%.

La base di computo per il calcolo dei lavoratori somministrati nella impresa ai sensi dei precedenti è costituita dal numero dei lavoratori occupati a tempo indeterminato e dal numero dei lavoratori assunti con contratto di inserimento all'atto della attivazione dei singoli contratti di somministrazione. A tal fine le frazioni di unità si computano per intero.

Nelle imprese stagionali, in ragione della loro peculiarità, la base di computo viene determinata in via convenzionale dal presente CCNL ed è costituita dal numero dei lavoratori subordinati occupati all'atto della attivazione dei singoli contratti di somministrazione.

La contrattazione integrativa può tuttavia stabilire percentuali maggiori, con specifica attenzione alle seguenti ipotesi: nuove aperture, acquisizioni, ampliamenti, ristrutturazioni.



Art. 59 - Gestione delle controversie

In caso di controversie tra azienda e lavoratore sui contenuti o sull'applicazione sulle tipologie contrattuali di cui al presente titolo, le Parti, fermi restando i legittimi diritti delle parti in lite, valutano conforme allo spirito bilaterale che uniforma il presente CCNL, di individuare quale metodologia, vincolante per le associazioni firmatarie e i loro assistiti, quanto segue:

1. per controversie sui contenuti dei contratti stipulati: invio delle ragioni del contenzioso all'Ente bilaterale e successiva attivazione della Commissione di conciliazione istituita, come da norma, da tre arbitri uno datoriale, uno delle associazioni dei lavoratori ed uno – con funzioni di Presidente – nominato di comune accordo fra gli arbitri, e in caso di mancato accordo dalla DPL dove ha la sede l'impresa;
2. per controversie sull'applicazione dei contratti stipulati: invio da parte dell'attore della vertenza della copia degli atti all'Ente Bilaterale, ai fini di consentirne un'attività di analisi statistica e valutazione giurisprudenziale.

TITOLO VII

SMART WORKING

Art. 60 - Smart working

Lo *smart working*, prima indicato come Telelavoro apre nuovi orizzonti e nuove misure per il lavoro autonomo che contiene norme sul lavoro agile, definendolo con modalità flessibile di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato allo scopo di incrementare la produttività e agevolare dei tempi di vita e di lavoro. Il lavoro agile è quel lavoro che può essere svolto in parte all'interno dei locali aziendali e in parte all'esterno, seguendo però orari previsti dal contratto di riferimento e prevede l'assenza di una postazione fissa durante i periodi di lavoro svolti all'esterno dei locali aziendali.

Il lavoratore ha diritto a ricevere un trattamento economico e normativo non inferiore a quello complessivamente applicato ai lavoratori che svolgono le stesse mansioni all'interno dell'azienda. Inoltre gli incentivi di carattere fiscale e contributivo (ad esempio i premi) riconosciuti in caso di incremento di produttività ed efficienza del lavoro sono applicabili anche ai lavoratori "agili"

L'accordo deve essere stipulato per iscritto (pena la nullità) e disciplina le modalità di esecuzione della prestazione svolta all'esterno dei locali aziendali. E' previsto che vengano anche individuati i tempi di riposo del lavoratore. Il contratto potrà essere a termini o a tempo determinato e in quest'ultimo caso il recesso può avvenire con un preavviso non inferiore ai 30 giorni, e solo in presenza di un giustificato motivo ciascuno dei contraenti può recedere prima della scadenza del termine.



Le nuove norme disciplinano la protezione dei dati la riservatezza specificando che il datore di lavoro deve adottare misure atte a garantire la protezione dei dati utilizzati ed elaborati dal lavoratore che svolge la prestazione lavorativa in modalità di lavoro agile. Il lavoratore è tenuto a custodire con diligenza gli strumenti tecnologici messi a disposizione dal datore di lavoro ed è responsabile quindi della riservatezza dei dati cui può accedere.

Il datore di lavoro deve garantire salute e sicurezza a chi svolge questo tipo di prestazione. A questo proposito è previsto l'obbligo di consegnare al lavoratore un'informativa scritta con cadenza annuale nella quale vengono individuati i rischi generali connessi al tipo di lavoro.

Il lavoratore ha diritto alla tutela contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali ed è tutelato contro gli infortuni sul lavoro che possono avvenire durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello scelto per lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali.

TITOLO VIII

COSTITUZIONE RAPPORTO DI LAVORO

Art. 61 - Orario di Lavoro

La durata normale del lavoro effettivo è fissata in quaranta ore settimanali suddivise in cinque ovvero sei giorni lavorativi.

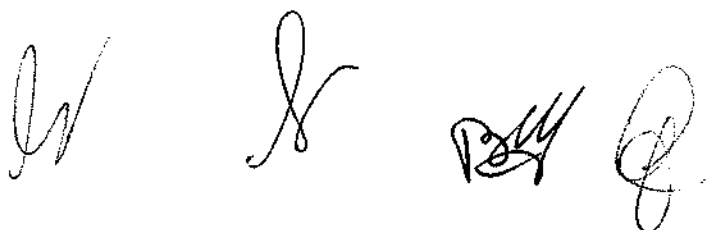
La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le 48 ore, comprese le ore di straordinario.

Ai fini della disposizione di cui al precedente comma 2, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo che può variare da un minimo di sei mesi ad un massimo di dodici mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche inerenti all'organizzazione del lavoro e/o collegate alla tipologia di attività.

Nella settimana lavorativa si potrà superare il limite di 48 ore settimanali purché vi siano settimane lavorative di meno di 48 ore in modo da effettuare una compensazione e non superare il limite delle 48 ore medie nel periodo di riferimento.

L'attività potrà essere concentrata in alcuni periodi e ridotta in altri in modo da realizzare una efficiente gestione dei fattori produttivi.

L'ente bilaterale ha il compito di predisporre un nastro di orari multi - periodale per i vari settori di adesioni del terziario.



I limiti settimanali del normale orario di lavoro previsti dal presente contratto sono fissati solo ai fini contrattuali.

La durata massima dell'orario di lavoro, pari a 48 ore medie nel periodo di riferimento, si applica anche nei confronti degli apprendisti maggiorenni.

Le suddette limitazioni dell'orario di lavoro non si applicano agli impiegati di cui all'art. 1, RDL 15.3.23 n. 692, in relazione all'art. 3, RD 10.9.23 n. 1955.

Il lavoro svolto nella giornata di domenica, darà diritto a una maggiorazione pari al 10 per cento per ogni ora lavorata. L'orario di lavoro sarà esposto nei locali dell'azienda turistica

Art. 62 - Orario di lavoro per i lavoratori di minore età

Per la disciplina della tutela del minore nello svolgimento dell'attività lavorativa subordinata si rimanda alle leggi vigenti in materia.

Art. 63 - Riduzione dell'orario – Permessi

Le parti concordano una riduzione dell'orario annuale pari a 32 ore relative alle festività religiose abolite dalla legge n. 54/77 e successive modificazioni.

Il monte ore annuo aumenterà di ulteriore quattro ore per ogni anno di anzianità, fino al limite massimo di 60 ore annue

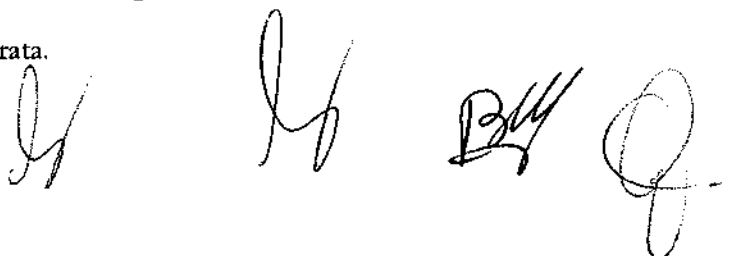
Le riduzioni di cui al presente articolo verranno attuate mediante godimento di permessi individuali retribuiti della durata di una giornata intera o di mezza giornata. Tenuto conto delle particolari caratteristiche del settore, i permessi saranno fruiti individualmente in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori e comunque in modo da non ostacolare la normale attività produttiva dell'azienda.

I permessi non goduti entro l'anno di maturazione saranno pagati con la retribuzione in atto al momento della scadenza oppure potranno essere fruiti, con le medesime modalità sopra previste, entro e non oltre il 30 giugno dell'anno seguente.

In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai fini della determinazione dei ratei di permessi di cui al presente articolo, le frazioni di mese saranno cumulate.

La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni 30 giorni di calendario, nonché per la eventuale frazione residua pari o superiore a 15 giorni.

La frazione inferiore ai 15 giorni non verrà considerata.



I permessi di cui sopra non maturano per i periodi di assenza del lavoratore senza diritto alla retribuzione.

Art. 64 - Distribuzione orario di lavoro giornaliero

L'orario di lavoro giornaliero di ciascun dipendente non potrà essere suddiviso in più di due frazioni, la cui determinazione e durata è demandata alla contrattazione aziendale, come pure i turni di riposo settimanale e dei congedi a conguaglio nonché i turni di servizio tenendo conto delle esigenze dei soci lavoratori e dei lavoratori dipendenti.

Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità.

Per il personale di sale, ricevimento e portineria il nastro orario giornaliero è di 14 ore e di 12 ore per il restante personale.

Art. 65 - Lavoratori notturni

Il periodo notturno comprende l'intervallo tra le ore 22.00 e le 6.00 del mattino,

Le maggiorazioni per lavoro notturno previste nell'apposita voce di trattamento economico dello straordinario, sono applicate per le ore di lavoro notturno svolte come descritto al precedente comma, salvo diverse previsioni della contrattazione integrativa, per il lavoro notturno la maggiorazione è del 12%.

L'orario di lavoro ordinario dei lavoratori notturni non può superare, nella settimana, le 8 ore medie giornaliere, come previsto dalle disposizioni di cui all'art. 5, RD 10.9.23 n. 1955 e s.m.i

Il periodo minimo di riposo settimanale di cui agli artt. 1 e 3, legge 22.2.34 n. 370, non viene preso in considerazione per il computo della media se cade nel periodo di riferimento.

Le condizioni di cui al comma precedente s'intendono realizzate anche mediante l'applicazione degli orari plurisettimanali da stabilirsi nella contrattazione di secondo livello e/o nei contratti integrativi.

Qualora l'assegnazione ad altre mansioni o ad altri ruoli non risulti applicabile, il datore di lavoro e il lavoratore potranno rivolgersi alla Commissione di conciliazione di cui al presente contratto.

Specifiche modalità di applicazione delle disposizioni di cui al comma precedente e individuazione di ulteriori soluzioni per il caso in cui l'assegnazione ad altre mansioni o ad altri ruoli non risulti applicabile possono essere definiti dai contratti integrativi.

Nei casi di nuova introduzione di lavoro notturno le aziende provvederanno agli adempimenti di cui agli artt. 8 e 10, D.lgs. n. 532/99.



Art. 66 Ore non fruite – Monte Ore

Per comprovate esigenze aziendali, per una migliore economicità nell'organizzazione del lavoro, per punte di maggior richiesta da parte della clientela, il datore di lavoro sentite le OO.SS. aziendali può stabilire che le prestazioni aggiuntive al normale orario di lavoro e le ore della flessibilità non fruite per comprovati impedimenti personali, non vengono retribuite ma riversate nel "monte ore" e danno diritto al recupero obbligatorio.

Il periodo entro il quale il recupero delle suddette ore può essere effettuato:

- dal 6° al 10° mese successivo all'accantonamento con accordo tra azienda e lavoratore;
- dall'11° al 24° mese successivo all'accantonamento il recupero può essere stabilito dal lavoratore previo preavviso al datore di lavoro.

Trascorso il suddetto termine, sarà il datore di lavoro, nei sei mesi successivi, a fissare il recupero previo accordo con il lavoratore.

In mancanza di accordo il datore di lavoro provvederà unilateralmente nei sei mesi successivi al termine suddetto.

Il lavoratore può chiedere la monetizzazione delle ore accumulate solo in caso di cessazione del rapporto di lavoro.

Art. 67 - Personale extra e di rinforzo

Ai sensi del comma 3° dell'articolo 23 della Legge n. 56/1987 e leggi segg. è consentita l'assunzione diretta dei lavoratori extra per periodi non superiori a tre giorni e nei seguenti casi:

- esigenze per le quali non sia possibile sopperire con il normale organico quali: meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni, presenze straordinarie e non prevedibili di gruppi ed eventi similari. La definizione della retribuzione del personale assunto ai sensi del presente articolo è demandata alla contrattazione di II livello o aziendale tenuto conto della classe dell'esercizio e delle condizioni locali. In mancanza di accordi locali il compenso orario da corrispondere è quello uguale ai lavoratori assunti a tempo indeterminato dello stesso livello maggiorato del 20%.



Art. 68 - Lavoratori discontinui o di semplice attesa o custodia

L'orario settimanale per le prestazioni di lavoro discontinue o di semplice attesa o custodia è di 48 ore settimanale.

Sono considerate lavoratori discontinui le seguenti figure professionali:

- interpreti;
- custodi;
- guardiani diurni e notturni;
- personale addetto a mansioni di semplice attesa;
- portieri;
- autisti per il servizio alla persona
- uscieri ed inservienti,
- addetti al carico e scarico;
- addetti ai centralini telefonici;
- addetti agli impianti di riscaldamento, ventilazione.

TITOLO IX

PART-TIME

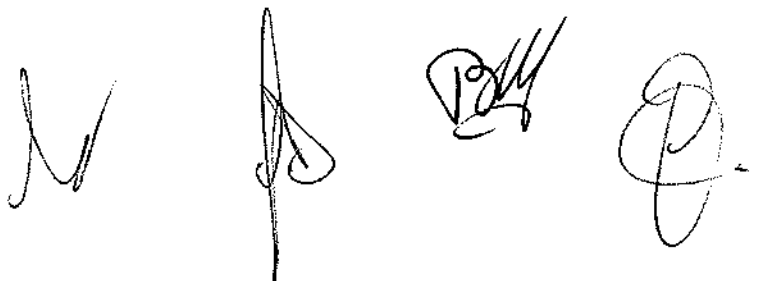
Art. 69 - Lavoro parziale o part-time

Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente CCNL.

Il rapporto a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro ed ha la funzione di consentire la flessibilità della forza lavoro in rapporto ai flussi di attività nell'ambito della giornata, della settimana o dell'anno e nel contempo una risposta valida ad esigenze individuali dei lavoratori.

Questo contratto può essere esteso anche ai soci e ai dipendenti assunti a tempo determinato.

Il rapporto di lavoro part-time può essere di tipo:



- Orizzontale: ad orario di lavoro giornaliero ridotto;
- Verticale: a tempo pieno nell'arco della giornata, ma solo per determinati periodi della settimana, del mese o dell'anno;
- Misto: per periodi, orizzontale e per altri, verticale.

Il datore di lavoro è, comunque, tenuto annualmente a comunicare alla rappresentanza sindacale aziendale, ove esistente, l'andamento delle assunzioni a tempo parziale e l'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

Il contratto a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta e ai fini della prova valgono i periodi previsti per gli eguali livelli a tempo pieno previsti dal presente CCNL.

Nel contratto individuale deve essere indicata la collocazione oraria della prestazione riferita al giorno, alla settimana e al mese.

Possono essere previste clausole flessibili o elastiche delle norme di legge.

Orario di lavoro

La durata della prestazione lavorativa non può essere inferiore ai seguenti limiti:

- a) aziende che occupano complessivamente fino a 30 dipendenti:
 - 16 ore, nel caso di orario settimanale ridotto;
 - 64 ore, nel caso di orario mensile ridotto;
 - 532 ore nel caso di orario annuale ridotto;
- b) aziende che occupano complessivamente oltre 30 dipendenti:
 - 18 ore, nel caso di orario settimanale ridotto;
 - 72 ore, nel caso di orario mensile ridotto;
 - 600 ore nel caso di orario annuale ridotto.

In caso di nuove assunzioni a tempo parziale con orario settimanale pari al limite minimo di 18 ore nelle aziende che occupino complessivamente più di 30 dipendenti, i lavoratori già in forza occupati nello stesso profilo professionale, con orario inferiore alla predette 18 ore hanno priorità di accesso nella posizione.

La priorità sopra indicata si applica altresì agli studenti assunti per la durata di 8 ore settimanali dal momento in cui cessa la condizione di studente.

In relazione alle specifiche realtà territoriali ed aziendali ed alle particolari condizioni dei lavoratori, possono essere raggiunti differenti accordi di 2° livello in merito alla durata della prestazione.

Per gli studenti, o per i lavoratori già occupati a tempo parziale presso altra azienda o per i giovani fino a 25 anni di età compiuti, possono essere stipulati contratti part-time della durata di 8 ore settimanali per la giornata di sabato o domenica. Altre modalità relative alla collocazione della giornata di lavoro potranno essere definite con accordo aziendale o previo parere vincolante di conformità dell'Ente bilaterale territoriale.

La prestazione lavorativa giornaliera fino a 4 ore non può essere frazionata nell'arco della giornata.

Ferie

In caso di part-time verticale e misto, il periodo di ferie è calcolato proporzionalmente in relazione ai mesi lavorati nel periodo di maturazione, con corresponsione della retribuzione intera.

Malattia

Nel rapporto a tempo parziale di tipo orizzontale il periodo di comperto è fissato in 180 giorni di calendario, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro.

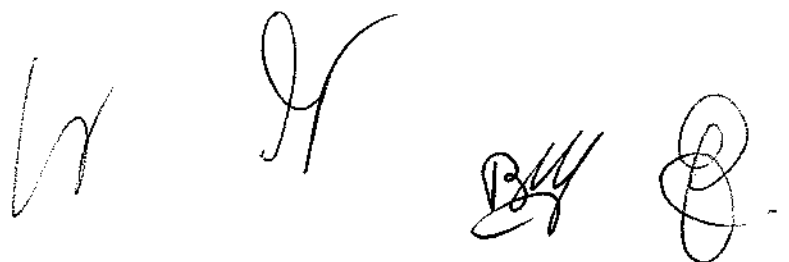
Nel rapporto a tempo parziale di tipo verticale o misto il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo non superiore nell'arco dell'anno solare alla metà delle giornate lavorative concordate fra le parti annualmente, indipendentemente dalla durata giornaliera dell'orario di lavoro in esse prevista.

Part-time post - maternità

Le aziende sono tenute ad accogliere, nell'ambito del 3% dei lavoratori occupati nell'unità produttiva ed in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati, la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto a tempo indeterminato da full-time a part-time, per consentire al genitore l'assistenza del bambino fino al compimento del terzo anno di età.

Nelle unità produttive che occupano da 20 a 33 dipendenti, tale richiesta - che verrà accolta in funzione della fungibilità dei lavoratori interessati e dell'ordine cronologico di presentazione delle domande - spetta ad un solo lavoratore.

Nel caso di accoglimento della richiesta, il passaggio a part-time post maternità decorrerà successivamente alla completa fruizione delle ferie e dei permessi retribuiti residui.



Art. 70 - Lavoro supplementare

Nel contratto a tempo parziale di tipo orizzontale, anche a tempo determinato, il datore ha facoltà di richiedere al dipendente lo svolgimento di prestazioni supplementari (lavoro reso oltre l'orario concordato nel contratto individuale) nei limiti dell'orario a tempo pieno.

Si prevede espressamente che nel part-time di tipo orizzontale sia consentito il ricorso al lavoro supplementare e che il lavoro supplementare possa essere svolto in ogni ipotesi di contratto a tempo determinato. Ciò non esclude che il lavoro supplementare possa ipotizzarsi anche nel lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto qualora la prestazione stabilita sia inferiore all'orario normale settimanale.

Le prestazioni di lavoro supplementare così come regolamentate dal presente contratto e cioè nei limiti dell'orario di lavoro settimanale dei dipendenti a tempo pieno, richiede il consenso del lavoratore dipendente a tempo parziale.

Il rifiuto del lavoratore dipendente ad effettuare prestazioni di lavoro supplementare non è causa di licenziamento.

Per le prestazioni di lavoro supplementare è stabilita, in aggiunta alla retribuzione di fatto, una maggiorazione del 35% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto.

La maggiorazione indicata per il lavoro supplementare è comprensiva di tutti gli istituti differiti, compreso il trattamento di fine rapporto.

Sono comunque salve eventuali diverse pattuizioni realizzate a livello aziendale.

TITOLO X

CLAUSOLE FLESSIBILI E CLAUSOLE ELASTICHE

Art. 71 - Maggiorazione

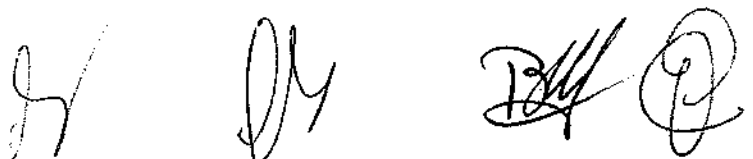
Nel rapporto di lavoro a tempo parziale verticale e misto, anche a tempo determinato, è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie.

La maggiorazione retributiva è quella prevista nel presente contratto.

È possibile per necessità lavorative, modificare la collocazione temporanea per ogni forma di contratto a tempo parziale (*clausola flessibile*).

Con l'accordo tra le parti il rapporto può trasformarsi da tempo pieno a tempo parziale o viceversa.

In caso di assunzioni a tempo pieno per mansioni uguali e nello stesso ambito territoriale non è ammesso il diritto di precedenza a favore dei soci e dipendenti con contratto a tempo parziale.



La retribuzione, nonché i vari istituti contrattuali vengono calcolati proporzionalmente alle ore effettivamente lavorate, salvo diversa pattuizione tra le parti.

Ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs. 25.02.2000 n. 61, come modificato dall'art. 46 del D. Lgs 10.9.2003 n.276, il datore di lavoro è tenuto a far convalidare dalla Direzione Provinciale del Lavoro la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale, ad informare le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia ed il ricorso al lavoro supplementare.

Nell'ambito della contrattazione di secondo livello, territoriale e aziendale, le parti stipulati il presente CCNL potranno concordare le modalità della prestazione del lavoro part time per quanto concerne l'apposizione delle clausole elastiche e flessibili previste nella legislazione vigente nel rispetto dei principi generali qui di seguito indicati.

In attesa della regolamentazione delle clausole elastiche e/o flessibili ai sensi del comma precedente, ferme restando le condizioni di miglior favore già convenute nel secondo livello di contrattazione, nei territori e nelle aziende in cui non siano state raggiunte intese in materia di clausole flessibili e/o elastiche, si applicano le disposizioni di cui ai successivi articoli.

Art. 72 - Modalità di applicazione

L'accordo del lavoratore alle clausole flessibili e/o elastiche deve risultare da atto scritto.

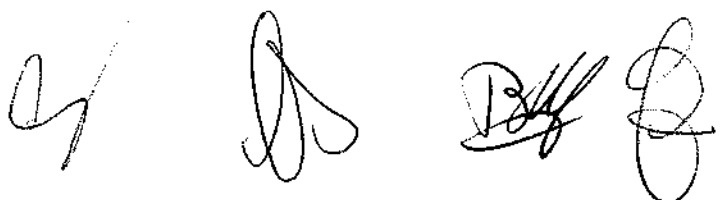
Nell'accordo devono essere indicate le ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo che autorizzano all'applicazione delle clausole flessibili od elastiche.

Il termine di preavviso per l'esercizio delle clausole flessibili e/o elastiche è di almeno cinque giorni.

L'atto scritto di ammissione alle clausole flessibili od elastiche deve prevedere il diritto del lavoratore di denunciare il patto stesso, durante il corso di svolgimento del rapporto a tempo parziale, almeno nei seguenti casi:

- esigenze di tutela della salute o certificate dal servizio sanitario pubblico;
- comprovata instaurazione di altra attività lavorativa;
- esigenze personali debitamente comprovate.

La denuncia, in forma scritta, potrà essere effettuata quando siano decorsi 6 mesi dalla stipulazione del patto e dovrà essere accompagnata da un preavviso di almeno un mese.



A seguito di tale denuncia, viene meno la facoltà del datore di lavoro di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa inizialmente concordata, ovvero il suo incremento in applicazione delle clausole elastiche.

Il datore di lavoro può, a sua volta, recedere dal patto con un preavviso di almeno un mese.

Art. 73 - Clausole flessibili - retribuzione

Le parti, in merito al lavoro a tempo parziale possono concordare clausole flessibili relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione.

La collocazione temporale della prestazione lavorativa può essere modificata, rispetto a quella contrattualmente stabilita, nel caso di esigenze di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo, sentite le OO.SS. e con l'accordo del lavoratore.

Le ore di lavoro ordinarie sono retribuite, per le sole ore in cui la variazione stessa viene effettuata, in misura non inferiore alla sola maggiorazione dell'1,5% da calcolare sulla quota oraria della retribuzione di fatto.

Nei contratti di tipo verticale e misto possono essere concordate clausole elastiche relative alla variazione in aumento della prestazione, entro il limite massimo del 30% dell'orario concordato.

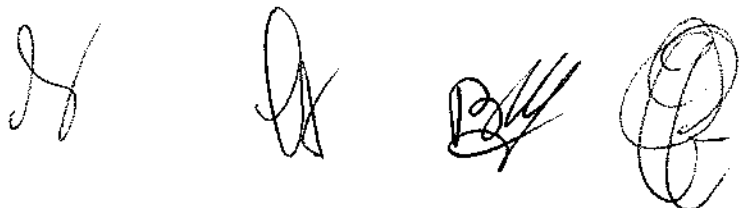
Le ore di lavoro che determinano un incremento della quantità della prestazione sono retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto maggiorata forfetariamente e convenzionalmente in misura non inferiore al 36,5% (35% + 1,5%).

In luogo della maggiorazione dell'1,5% può concordarsi un'indennità annuale pari ad almeno € 120, non cumulabili, da corrispondere per quote mensili.

Art. 74 - Clausole elastiche - retribuzione

Nei contratti di tipo verticale e misto, le parti del rapporto di lavoro a tempo parziale possono concordare clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione, entro il limite massimo del 30% della prestazione lavorativa annua concordata.

Le ore di lavoro a seguito dell'applicazione delle clausole elastiche che determinino un incremento duraturo della quantità della prestazione, verranno retribuite con la normale quota oraria della retribuzione.



TITOLO XI

LAVORO STRAORDINARIO

Art. 75 - Lavoro straordinario

Le prestazioni lavorative svolte oltre l'orario normale settimanale sono considerate lavoro straordinario.

Nell'applicazione dell'orario flessibile, le ore lavorate nel periodo di riferimento, non danno luogo a straordinario.

Il ricorso a prestazioni lavorative supplementari e straordinarie deve esser contenuto, previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le 250 ore annuali.

Le maggiorazioni da calcolarsi sulla normale retribuzione oraria, per i lavoratori ai quali non si applica l'orario di lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia sono:

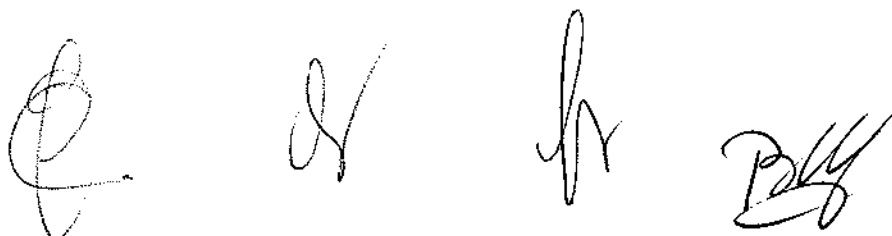
- 1) 15% (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro dalla 41° (quarantunesima) alla 48° (quarantottesima) ora settimanale;
- 2) 30% (trenta per cento) per le prestazioni di lavoro eccedenti la 48° (quarantottesima) ora settimanale;
- 3) 40% (quaranta per cento) straordinario notturno
- 4) 50% (cinquanta per cento) straordinario notturno festivo.

Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge.

Art. 76 - Criteri di computo dello straordinario

Nel criterio del computo dello straordinario, i periodi delle ferie annuali e dei periodi di assenza per malattia non sono presi in considerazione ai fini del computo della media.

Inoltre, nel caso di lavoro straordinario, se il riposo compensativo di cui ha beneficiato il lavoratore è previsto in alternativa o in aggiunta alla maggiorazione retributiva di cui all'articolo precedente al punto 2, le ore di lavoro straordinario prestate non si computano ai fini della media dell'orario di lavoro.



TITOLO XII

FERIE, FESTIVITÀ, RIPOSO E PERMESSI

Art. 77 - Ferie

Il lavoratore dipendente ha diritto ad un periodo di ferie nella misura di ventisei giorni. A tal fine, la settimana lavorativa, qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, viene considerata di sei giornate.

Le ferie non sono di norma frazionabili. Le ferie sono un diritto del lavoratore irrinunciabile ed inalienabile e non sono monetizzabili.

Le ferie devono essere normalmente godute nel corso dell'anno di competenza. In ogni caso il periodo di ferie deve essere goduto per un periodo non inferiore a due settimane consecutive su richiesta del lavoratore.

In caso di particolari esigenze di servizio che non abbiano reso possibile il godimento delle ferie nel corso dell'anno ovvero in caso di impossibilità derivante da uno stato di malattia o infortunio o da assenza obbligatoria, le eventuali ferie residue fino alle quattro settimane saranno fruito entro i 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.

Diversi e più funzionali criteri di ripartizione delle ferie annuali potranno essere concordati tra datore di lavoro e lavoratori nell'ambito di una programmazione, possibilmente annuale, della distribuzione del tempo libero.

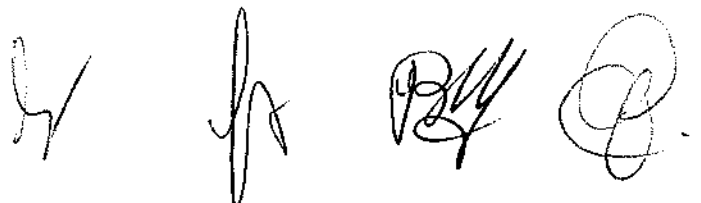
Dal computo del predetto periodo di ferie vanno escluse le giornate di riposo settimanale spettanti per legge e le festività nazionali e infrasettimanali, le giornate non più festive agli effetti civili, conseguentemente il periodo di ferie sarà prolungato di tanti giorni quante sono le predette giornate di riposo settimanale spettanti per legge, le festività nazionali ed infrasettimanali e le giornate non più festive agli effetti civili cadenti nel periodo stesso.

Al personale è dovuta durante le ferie la normale retribuzione di fatto in atto.

Nella quantificazione del diritto alle ferie, non vanno detratti gli eventuali periodi di assenza per maternità obbligatoria, o infortunio.

In caso di assenza per malattia superiore a 15 giorni nel mese, non matura il rateo di ferie mensile.

In caso di prestazione lavorativa ridotta e/o di rapporti di lavoro iniziati e/o conclusi nel corso dell'anno, ai soli fini della determinazione dei ratei di ferie, i giorni lavorati – determinati in 26mi – relativi alle frazioni di mese non interamente lavorato, daranno diritto alla maturazione di un ugual numero di 26mi di un rateo di ferie.



Su richiesta del dipendente interessato, una parte delle ferie può essere goduta anche durante i periodi di attività formativa compatibilmente con le esigenze di servizio.

Per ragioni di servizio particolari, il datore di lavoro potrà richiamare il lavoratore prima del termine del periodo di ferie, fermo restando il diritto del lavoratore a completare detto periodo in epoca successiva, e il diritto altresì, al rimborso delle spese sostenute sia per l'anticipato rientro, quanto per tornare eventualmente al luogo dal quale il dipendente sia stato richiamato.

L'eventuale insorgenza della malattia, tempestivamente denunciata dal lavoratore e riconosciuta dall'Inps, interrompe il decorso delle ferie.

Art. 78 - Festività

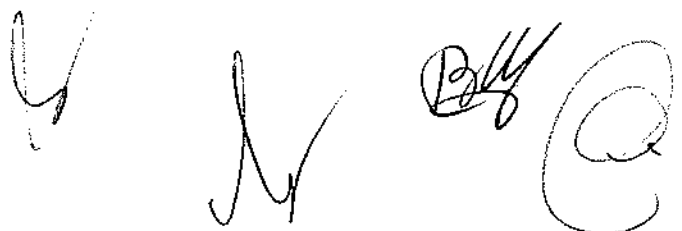
Le festività per le quali viene stabilito il trattamento economico di cui al presente articolo sono le seguenti:

Festività nazionali:

- anniversario della Liberazione 25 aprile;
- festa del Lavoro 1° maggio;
- festa della Repubblica 2 giugno;
- giorno dell'unità nazionale 4 novembre.

Festività infrasettimanali:

- Capodanno 1° gennaio;
- Epifania 6 gennaio;
- lunedì di Pasqua mobile;
- Assunzione 15 agosto;
- Ognissanti 1° novembre;
- Immacolata Concezione 8 dicembre;
- S. Natale 25 dicembre;
- S. Stefano 26 dicembre;
- Patrono della Città.



Nelle aziende della distribuzione e del commercio il godimento delle festività suddette verrà subordinato alle esigenze aziendali.

Per effetto di quanto sopra nessuna detrazione dovrà essere fatta sulle normali retribuzioni in caso di mancata prestazione di lavoro nelle suindicate festività.

Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio della lavoratrice, il lavoratore ha diritto a un'indennità integrativa di quella a carico INPS da corrispondersi a carico del datore di lavoro.

Al personale che lavora durante le suindicate festività è dovuta, oltre alla normale retribuzione giornaliera, la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestate, con le maggiorazioni per lavoro festivo del 20%.

Art. 79 - Riposi settimanali

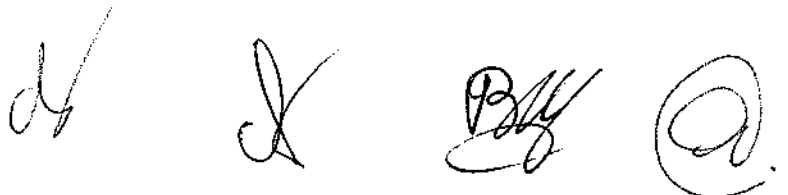
Ogni sette giorni di lavoro il lavoratore ha diritto di un riposo consecutivo di almeno 24 ore, solitamente coincidente con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero.

Il riposo settimanale è calcolato come media di un periodo non superiore a 14 giorni - fanno eccezione le seguenti casistiche:

- a) le attività di lavoro a turni ogni volta che il lavoratore cambi squadra e non possa usufruire, tra la fine del servizio di una squadra e l'inizio di quello della squadra successiva, di periodi di riposo giornaliero o settimanale;
- b) le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata;

Il riposo di 24 ore consecutive può essere fissato in un giorno diverso dalla domenica e può essere attuato mediante turni per il personale interessato a modelli tecnico-organizzativi di turnazione particolare ovvero addetto alle attività aventi le seguenti caratteristiche:

- a) attività stagionali per le quali si abbiano ragioni di urgenza riguardo alla materia prima o al servizio o al prodotto dal punto di vista del loro deterioramento e della loro utilizzazione, comprese le industrie che trattano materie prime di facile deperimento e il cui periodo di lavorazione si svolge in non più di tre mesi all'anno, ovvero quando nella stessa azienda e con lo stesso personale si compiano alcune delle suddette attività con un decorso complessivo di lavorazione superiore a tre mesi;
- b) i servizi e attività il cui funzionamento domenicale corrisponda a esigenze tecniche ovvero soddisfi interessi rilevanti della collettività;



- c) attività che richiedano l'impiego di impianti e macchinari ad alta intensità di capitali o ad alta tecnologia.

Sono fatte salve le disposizioni speciali che consentono la fruizione del riposo settimanale in giorno diverso dalla domenica nonché le deroghe previste dalla legge 22 febbraio 1934, n. 370.

Art. 80 - Interruzione – soste – sospensione – riduzione d'orario – recuperi – intervallo per la consumazione dei pasti

Riposo Giornaliero – Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale di 40 ore, il lavoratore ha diritto a 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore.

Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo, fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità.

Nell'orario di lavoro giornaliero non è compresa l'interruzione meridiana da trascorrersi nell'azienda, la cui durata non potrà essere inferiore a 2 ore.

Pause – Quando l'orario giornaliero eccede le 6 ore, il datore di lavoro, al fine di consentire al recupero delle energie psico-fisiche, deve concedere un intervallo da un minimo di 10 minuti ad un massimo di 60 minuti da concordare con le OO.SS.

Pausa pasto – La durata del tempo per la consumazione dei pasti va da un minimo di mezz'ora ad un massimo di due ore, e viene concordato tra i lavoratori dipendenti ed il datore di lavoro.

Soste – Sospensioni – Per i periodi di sosta dovute a cause impreviste, indipendenti dalla volontà del lavoratore dipendente o del datore di lavoro non è dovuta alcuna retribuzione. Le parti possono accordarsi per il recupero delle ore non lavorate.

TITOLO XIII

ASPETTATIVA, CONGEDI, DIRITTO ALLO STUDIO

Art. 81 - Aspettativa

Al lavoratore dipendente assunto a tempo indeterminato, che ne faccia motivata richiesta, deve essere concesso un periodo di aspettativa, senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun effetto, continuativo o frazionato in due periodi pari ad un mese ogni anno di anzianità maturata fino ad massimo di 6 (sei) mesi.

Il lavoratore dipendente che entro 5 (cinque) giorni della scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario.

Qualora accerti che durante il periodo di aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, il datore può richiedere al lavoratore dipendente di riprendere il lavoro nel termine di 5 (cinque) giorni.

Al lavoratore dipendente ammalato, a sua richiesta, il periodo di aspettativa sarà prolungato per un ulteriore periodo non superiore a 120 (centoventi) giorni, alle seguenti condizioni:

- a) che siano forniti dal lavoratore dipendente regolari certificati medici;
- b) che il periodo richiesto sia considerato di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun altro effetto.

Art. 82 - Congedo per matrimonio

Al lavoratore dipendente non in prova sarà concesso in occasione del suo matrimonio, un periodo di congedo della durata di 15 (quindici) giorni consecutivi.

Durante tale periodo, decorrerà la normale retribuzione mensile.

La richiesta di congedo deve essere avanzata dal lavoratore dipendente, salvo casi eccezionali, con anticipo di 15 (quindici) giorni di calendario. Il lavoratore potrà richiedere la proroga del congedo per altri 5 giorni senza retribuzione.

Gli impiegati in congedo sono integralmente a carico del datore di lavoro e viene loro corrisposta la normale retribuzione. Agli operai, invece, l'assegno per congedo matrimoniale viene erogato dal datore di lavoro, e a seconda dell'inquadramento previdenziale aziendale, è possibile che parte della retribuzione sia a carico dell'Inps, sempre a condizione che si fruisca effettivamente del congedo e che il rapporto di lavoro sia in corso da almeno una settimana.

La base economica su cui calcolare l'assegno è la sola retribuzione corrente. Non maturano i ratei della 13° ed i ratei ferie.

Entro i 30 (trenta) giorni successivi al termine di congedo matrimoniale, dovrà essere prodotto il certificato di matrimonio.

Art. 83 - Congedo per motivi familiari

In caso di comprovata disgrazia a familiari legati da stretto vincolo di parentela, nonché nei casi di gravi calamità, il lavoratore avrà diritto ad un congedo straordinario retribuito la cui durata sarà strettamente rapportata alle reali esigenze di assenza, reclamate dalla natura della disgrazia o dell'evento calamitoso, con un limite massimo di 3 giorni di calendario.



Tale congedo, potrà essere prolungato ai sensi della legge 8 marzo 2000 n. 53, .sm.i..

In casi speciali e giustificati il lavoratore potrà usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza concordandoli direttamente con l'azienda.

Art. 84 - Permessi per elezioni

In occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle regioni (elezioni politiche, europee e amministrative), tutti i lavoratori dipendenti che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali, quindi scrutatori, segretari e presidenti di seggio, compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di referendum (nazionali o regionali), i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori dei referendum hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni.

I giorni di assenza dal lavoro per le operazioni preliminari, per il voto e per lo scrutinio delle schede sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa (art. 119, T.U. 361/1957; art. 11, L. 21.3.1990, n. 53).

Tali assenze sono quindi utili ai fini della maturazione dell'indennità di presenza ove correlata alla semplice presenza in servizio (Cass. 23.10.2002, n. 14949).

Art. 85 - Lavoratori Studenti

Al fine di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori del settore del terziario le aziende concederanno, nei casi e alle condizioni di cui ai successivi commi, permessi retribuiti ai lavoratori non in prova che intendano frequentare corsi di studio compresi nell'ordinamento scolastico svolti presso istituti pubblici costituiti in base alla legge 31.12.62 n. 1859, o riconosciuti in base alla legge 19.1.42 n. 86.

I lavoratori potranno richiedere permessi retribuiti per un massimo di 150 ore 'pro capite' in un triennio e nei limiti di un monte ore globale per tutti i dipendenti dell'unità produttiva che sarà determinato all'inizio di ogni triennio - a decorrere dall'1.1.2010 - moltiplicando le 150 ore per un fattore pari al decimo del numero totale dei dipendenti occupati nell'unità produttiva a tale data.

In ogni azienda turistica e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività. I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il 2% della forza occupata alla data di cui al precedente comma.

Il lavoratore che chiederà di assentarsi con permessi retribuiti ai sensi del presente articolo dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza, anche



in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito.

A tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al quadrimestre.

Qualora il numero dei richiedenti sia tale da comportare il superamento della media annua del monte ore triennale e determini comunque l'insorgere di situazioni contrastanti con le condizioni di cui ai commi precedenti, la Direzione aziendale d'accordo con la rappresentanza sindacale ove esistente nell'azienda e/o l'Ente Bilaterale e fermo restando quanto previsto ai precedenti commi, provvederà a ridurre proporzionalmente i diritti individuali sul monte ore complessivo in base a criteri obiettivi (quali: anzianità di servizio, età, tipologia del corso e caratteristiche dei corsi di studio) per la identificazione dei beneficiari dei permessi e della relativa misura di ore assegnabili a ciascuno.

I lavoratori dovranno fornire all'azienda un certificato d'iscrizione al corso e successivamente certificati mensili di effettiva frequenza con identificazione delle ore lavorative.

Le norme del presente articolo non si applicano alle aziende con meno di 50 dipendenti.

Eventuali permessi spettanti per lo stesso titolo in forza di accordi aziendali vigenti alla data di stipula del presente contratto non sono cumulabili con le ore di permesso riconosciute dal presente articolo.

L'Ente Bilaterale ha il compito di analizzare e studiare dei permessi retribuiti per corsi di studio che, garantendo le finalità di cui al comma 1, possano essere richiesti per l'acquisizione di un diploma di qualifica professionale riferito al settore terziario.

L'ente bilaterale ha altresì il compito di analizzare e studiare dei permessi per i lavoratori in possesso della carta blu europea interessati ad acquisire una qualifica professionale nel settore del terziario.

Art. 86 - Diritto allo studio

Per il diritto allo studio sono previste 150 ore nel triennio utilizzabili anche in un solo anno, elevate a 250 per la frequenza di corsi per il recupero della scuola dell'obbligo nonché di lingua italiana da parte dei lavoratori stranieri.

Le condizioni per poter fruire di tali permessi sono:

- a) il corso deve essere svolto presso istituti pubblici o privati ma legalmente riconosciuti;
- b) il corsista dovrà specificare il corso di studio al quale intende partecipare che dovrà comportare l'effettiva frequenza anche in ore non coincidenti con l'orario di lavoro, ad un numero di ore doppio di quelle richieste come permesso retribuito;



- c) a tal fine il lavoratore interessato dovrà presentare la domanda scritta all'azienda nei termini e con le modalità che saranno concordate con il datore di lavoro. Tali termini, di norma, non saranno inferiori al trimestre;
- d) il rapporto tra ore di permesso retribuito e ore di frequenza dei corsi deve essere almeno pari al doppio del numero delle ore di permesso richiesto; si riduce di 2/3 in caso di corsi con durata minima di 250 ore.

I lavoratori che potranno assentarsi contemporaneamente dall'unità produttiva per frequentare i corsi di studio non dovranno superare il 2% della forza occupata alla data di cui al precedente comma. In ogni unità produttiva e nell'ambito di questa, per ogni singolo reparto, deve essere comunque garantito lo svolgimento della normale attività.

Le norme del presente articolo non si applicano alle aziende con meno di 50 dipendenti.

Art. 87 - Formazione professionale

I corsi di formazione professionale devono avere le seguenti caratteristiche:

- a) devono essere correlati all'attività aziendale e destinati al miglioramento della preparazione professionale specifica;
- b) devono essere svolti presso sedi pubbliche o private accreditate dalla regione;
- c) devono prevedere un numero di ore almeno pari al doppio delle ore richieste come permesso retribuito.

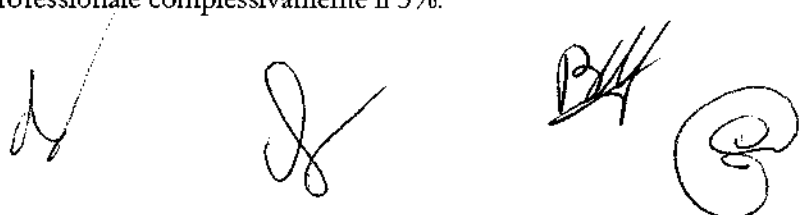
Tirocini di orientamento.

Sono interventi di pura formazione. Si rimanda alle norme previste in materia di formazione emanate negli ambiti regionali.

Il massimo di fruizione di ore retribuite è di 150 per il triennio, usufruibili anche in un solo anno.

Per non rischiare rallentamenti nell'attività aziendale possono contemporaneamente fare ricorso ai predetti permessi:

- a) diritto allo studio il 2% della forza lavoro;
- b) la formazione professionale il 2% della forza lavoro;
- c) diritto allo studio e formazione professionale complessivamente il 3%.



Il datore di lavoro dovrà pertanto valutare considerando il monte ore disponibile, il rispetto dei limiti numerici, e soprattutto le caratteristiche del corso di studio/professionale oggetto delle richieste.

Il lavoratore è tenuto a fornire all'azienda in aggiunta al certificato di iscrizione, una certificazione di frequenza ogni trimestre.

Art. 88 - Permessi per sostenere gli esami

Tutti i lavoratori studenti, compresi quelli universitari (anche fuori corso), hanno diritto ad un giorno di permesso retribuito per lo svolgimento dell'esame.

La concessione del permesso non è subordinata all'esito dell'esame, ma dipende solo dal fatto che lo stesso venga sostenuto.

A tal fine, su richiesta del datore di lavoro, il lavoratore è obbligato a presentare la documentazione che comprova l'avvenuto esame.

Il permesso giornaliero viene concesso indipendentemente dall'ora in cui viene effettuato l'esame e quindi anche se non coincide con l'orario di lavoro.

I privatisti non iscritti a corsi regolari di studio hanno diritto a permessi retribuiti per sostenere gli esami; se l'esame è suddiviso in una prova scritta e una prova orale da sostenere in giorni distinti, i giorni di permesso retribuito spettano una sola volta e non per ciascuna prova.

Art. 89 - Aspettativa straordinaria per formazione permanente

La durata massima è di 12 mesi per i lavoratori con almeno tre anni di anzianità di aspettativa non retribuita:

- al fine di completare la scuola dell'obbligo;
- conseguire il titolo di II grado;
- il diploma universitario o di laurea;
- per partecipare ad attività formative.

Al lavoratore con anzianità inferiore ai 3 anni vengono riconosciute 120 ore di permesso non retribuito nell'intero anno solare.

Detti permessi devono essere programmati trimestralmente in sede aziendale compatibilmente alle esigenze produttive.



TITOLO XIV

TRASFERIMENTI E MISSIONI

Art. 90 - Missione e trasferta

L'impresa ha facoltà di inviare il personale in missione temporanea fuori dalla propria residenza. In tal caso il personale non può rifiutare di lavorare in missione e allo stesso compete oltre alle normali spettanze:

- a) rimborso delle spese di viaggio effettivamente sostenute;
- b) rimborso delle spese di vitto e di alloggio a piè di lista, quando la durata della trasferta obblighi il dipendente a sostenere tali spese;
- c) rimborso di eventuali altre spese sostenute in stretta relazione all'espletamento della missione sempre che autorizzate e comprovate (postali, telefoniche e simili);

In alternativa

- d) una indennità di trasferta pari a euro 120 così determinata: 20 euro per pasto ed 80 euro in casi di pernottamento fuori sede.

L'ente bilaterale su richiesta delle parti, potrà studiare e proporre una o più alternative o proposte economiche per adeguare la trasferta alle aspettative delle parti.

Art. 91 - Trasferimento – Rimborsi capo famiglia con congiunti

I trasferimenti di residenza danno diritto, nei confronti del lavoratore che sia capo famiglia con congiunti a carico, al:

- a) rimborso delle spese effettive di viaggio sostenute per sé e per ogni familiare a carico previa presentazione dei relativi giustificativi;
- b) rimborso della spesa effettiva per il trasporto del mobilio e del bagaglio, previa presentazione dei relativi giustificativi;
- c) rimborso dell'eventuale perdita di pigione ove non sia stato possibile sciogliere la locazione o far luogo al subaffitto; tale rimborso va corrisposto per un massimo di 6 mesi;
- d) un'indennità pari a 1 mensilità della normale retribuzione (esclusi gli assegni familiari).



Al lavoratore che non sia capo famiglia o che non abbia congiunti a carico spettano i rimborsi di cui ai punti a), b) e c) del precedente articolo, mentre l'indennità di cui al punto d) sarà ridotta a 50%.

TITOLO XV

GRAVIDANZA E PUERPERIO

Art. 92 - Congedo di maternità e di paternità

Durante lo stato di gravidanza e puerperio a titolo di "congedo di maternità" la lavoratrice ha diritto di astenersi dal lavoro:

- a) per i due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;
- c) per i tre mesi dopo il parto;
- d) durante gli ulteriori giorni non goduti prima del parto, qualora il parto avvenga in data anticipata rispetto a quella presunta. Tali giorni sono aggiunti al periodo di congedo di maternità dopo il parto.

Ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. n. 151/2001, s.m.i. e ferma restando la durata complessiva del congedo di maternità, in alternativa a quanto previsto dalle lettere a) e c), le lavoratrici hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente la data presunta del parto e nei quattro mesi successivi al parto, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla salute della gestante e del nascituro.

Il diritto di cui alla lettera c) e d) è riconosciuto anche al padre lavoratore ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 28 del D. Lgs. n. 151/2001, in caso di:

- morte o di grave infermità della madre;
- abbandono o affidamento esclusivo del bambino al padre.

Per quanto riguarda il trattamento normativo, durante il suddetto periodo (congedo di paternità) si applicano al padre lavoratore le stesse disposizioni di legge e di contratto previste per il congedo di maternità.

I periodi di congedo di maternità dal lavoro devono essere computati nell'anzianità di servizio a tutti gli effetti contrattualmente previsti, compresi quelli relativi alla tredicesima mensilità, alle ferie ed al trattamento di fine rapporto.



Durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa la lavoratrice ha diritto ad una indennità pari rispettivamente all'80% ed al 30% della retribuzione, posta a carico dell'INPS dall'art. 74, legge 23 dicembre 1978, n. 833, secondo le modalità stabilite, e anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 29 febbraio 1980, n. 33. L'importo anticipato dal datore di lavoro è posto a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS, secondo le modalità di cui agli articoli 1 e 2 legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Nei confronti delle lavoratrici assunte a tempo determinato per i lavori stagionali, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto, ai sensi del sesto comma dell'art. 1, legge 29 febbraio 1980, n. 33.

Nei confronti delle lavoratrici che abbiano adottato bambini o che li abbiano ottenuti in affidamento preadottivo si applicano le disposizioni del D. Lgs. 26 marzo 2001, n. 151.

Congedo parentale

Ciascun genitore ha diritto di astenersi dal lavoro – “congedo parentale” – secondo le modalità stabilite dal presente articolo, ai sensi e per gli effetti di cui al D. Lgs. n. 151/2001, per ogni bambino, nei suoi primi otto anni di vita.

Ai fini dell'esercizio del diritto al congedo parentale, ciascun genitore è tenuto a dare al datore di lavoro un preavviso scritto di almeno 15 giorni, salvo casi di oggettiva impossibilità.

Fermo restando quanto previsto dal precedente comma 1, nel caso in cui vengano richieste frazioni di durata inferiore a 15 giorni continuativi nell'ambito dello stesso mese di calendario, la domanda dovrà essere presentata con cadenza mensile unitamente ad un prospetto delle giornate di congedo.

I congedi parentali dei genitori non possono complessivamente eccedere il limite di dieci mesi, fatto salvo il disposto di cui al comma 2 dell'art. 32 e all'art. 33 del D. Lgs. n. 151/2001 s.m.i

Nell'ambito del predetto limite, il diritto di astenersi dal lavoro compete:

- a) alla madre lavoratrice, trascorso il periodo di congedo di maternità per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi;
- b) al padre lavoratore, dalla nascita del figlio, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi elevabile a sette nel caso di cui al comma 2 dell'art. 32 del D. Lgs. n. 151/2001;
- c) qualora vi sia un solo genitore, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a dieci mesi;
- d) nei casi di adozioni e affidamenti di cui agli artt. 36 e 37 del D. Lgs. n. 151/2001.

Qualora il padre lavoratore eserciti il diritto di astenersi dal lavoro per un periodo continuativo o frazionato non inferiore a tre mesi, il limite complessivo dei congedi parentali dei genitori è elevato a undici mesi.



Ai sensi dell'art. 34 del T.U. (D. Lgs. n. 151/2001), per i periodi di congedo parentale è dovuta, a carico dell'INPS, alle lavoratrici e ai lavoratori fino al terzo anno di vita del bambino, un'indennità pari al 30% della retribuzione, per un periodo massimo complessivo tra i genitori di sei mesi. Per i periodi di congedo parentale ulteriori è dovuta un'indennità pari al 30% della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria.

I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianità di servizio esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari.

Riposi giornalieri

Il datore di lavoro deve consentire alle lavoratrici madri, durante il primo anno di vita del bambino, due periodi di riposo, anche cumulabili, durante la giornata il riposo è uno solo quando l'orario giornaliero di lavoro è inferiore a 6 ore.

Il diritto di cui al comma precedente è riconosciuto in alternativa alla madre, al padre lavoratore, nei seguenti casi:

- a) nel caso in cui i figli siano affidati al solo padre;
- b) in alternativa alla madre lavoratrice dipendente che non se ne avvalga;
- c) nel caso in cui la madre non sia lavoratrice dipendente;
- d) in caso di morte o di grave infermità della madre.

La concessione dei riposi giornalieri al padre lavoratore è subordinata, nei casi di cui alle lettere a), b), c) del capoverso precedente, all'esplicito consenso scritto della madre.

I periodi di riposo di cui al precedente comma hanno la durata di un'ora ciascuno e sono considerati ore lavorative agli effetti della durata del lavoro, essi comportano il diritto della lavoratrice ad uscire dall'azienda. In caso di parto plurimo, i periodi di riposo sono raddoppiati e le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

Per detti riposi è dovuta dall'INPS un'indennità pari all'intero ammontare della retribuzione relativa ai riposi medesimi.

L'indennità è anticipata dal datore ed è portata a conguaglio con gli importi contributivi dovuti all'ente assicuratore, ai sensi dell'art. 8, legge 9 dicembre 1977, n. 903.

I riposi di cui ai precedenti commi sono indipendenti da quelli previsti dagli articoli 18 e 19, legge 26 aprile 1934, n. 635, sulla tutela del lavoro delle donne.

The image shows several handwritten signatures and initials in black ink at the bottom of the page. There are four distinct marks: a stylized 'H' on the left, a large 'L' in the center, a signature that appears to be 'B. H.' below the 'L', and a circular mark on the right.

Entrambi i genitori, alternativamente, hanno diritto di astenersi dal lavoro per i periodi corrispondenti alle malattie di ciascun figlio di età non superiore a tre anni. Ciascun genitore, alternativamente, ha altresì diritto di astenersi dal lavoro, nel limite di cinque giorni lavorativi all'anno, per le malattie di ogni figlio di età compresa fra i tre e gli otto anni.

I periodi di congedo per malattia del bambino sono computati nell'anzianità di servizio, esclusi gli effetti relativi alle ferie ed alle mensilità supplementari, ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs. n. 151/2001 e al trattamento di fine rapporto.

Apprendistato e maternità

Le norme previste dalle leggi e dal presente contratto collettivo in tutela della maternità hanno valore per tutte le categorie di dipendenti regolati dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

Normativa

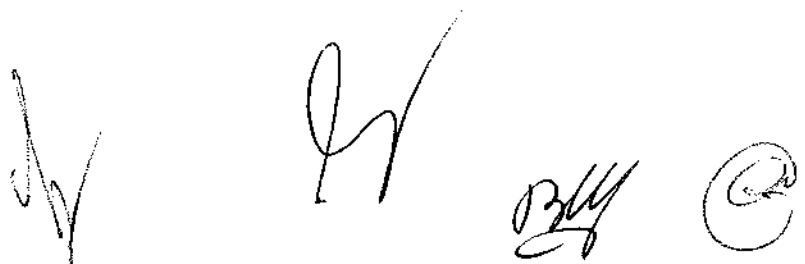
La lavoratrice in stato di gravidanza è tenuta ad esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato a un ufficiale sanitario o da un medico del Servizio sanitario nazionale ed il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi con il parto ed il puerperio la lavoratrice è tenuta ad inviare al datore di lavoro, entro il 15° giorno successivo al parto, il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'Ufficio di stato civile oppure il certificato di assistenza al parto.

Nel caso di dimissioni presentate durante il periodo antecedente il parto per cui è previsto il divieto di licenziamento la lavoratrice ha diritto al trattamento di fine rapporto e ad un'indennità pari a quella spettante in caso di preavviso.

Ai sensi della legge 31 marzo 1954, n. 90, per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, la lavoratrice ha diritto ad un'indennità integrativa di quella a carico dell'INPS, da corrispondersi a carico del datore di lavoro in modo da raggiungere complessivamente il 100% (cento per cento) della quota giornaliera della retribuzione di fatto.

Per quanto non previsto dal presente contratto in materia di gravidanza e puerperio valgono le norme di legge e regolamentari vigenti.



TITOLO XVI

MALATTIE E INFORTUNI

Art. 93 - Malattia

Il lavoratore ammalato ha l'obbligo di dare notizia al proprio datore di lavoro del suo stato di salute all'atto del verificarsi della malattia, salvo i casi di giustificato impedimento, e di presentare entro le 48 ore il certificato medico o documento equipollente.

Art. 94 - Verifiche sanitarie

Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato soltanto attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda.

In caso di inosservanza degli obblighi di cui all' art 93, salvo giuste ragioni di impedimento, le assenze scaturite da malattia o infortunio sono considerate ingiustificate, ferme restando le sanzioni previste dalla legge per il ritardo o mancata comunicazione, nonché quelle contrattuali.

Salvo il caso di opposizione contro l'accertamento degli Organi competenti e conseguente richiesta del giudizio del Collegio medico a ciò preposto, il lavoratore ha l'obbligo di presentarsi in servizio alla data indicata dal certificato del medico curante; in caso di mancata presentazione o di ritardo ingiustificato per tre giorni consecutivi, il datore di lavoro resta esonerato dall'obbligo della conservazione del posto e il lavoratore sarà considerato dimissionario, con la trattenuta suo carico dell' indennità di mancato preavviso.

Art. 95 - Cambio indirizzo

Il lavoratore deve comunicare tempestivamente eventuali cambiamenti di indirizzo durante il periodo di assenza per malattia o infortunio, giacché il datore di lavoro presume che egli dimori all'ultimo indirizzo presso il quale si riserva di far eseguire gli accertamenti sanitari.

Art. 96 - Prescrizioni mediche

Il lavoratore assente per malattia o infortunio è tenuto a rispettare le prescrizioni mediche inerenti la permanenza presso il proprio domicilio.

Art. 97 - Certificato di guarigione

Il lavoratore che presti servizio in aziende addette alla preparazione, manipolazione e vendita di sostanze alimentari di cui alla legge 30.4.62 n. 283, ha l'obbligo, in caso di malattia di durata superiore a 5 giorni, di



presentare al rientro in servizio al datore di lavoro il certificato medico dal quale risulti che il lavoratore non presenta pericolo di contagio dipendente dalla malattia medesima.

Art. 98 - Presenza presso domicilio

Il lavoratore deve essere presente nel proprio domicilio, almeno dalle ore 10 alle 12 e dalle ore 17 alle 19 di tutti i giorni, comprese le domeniche e i giorni festivi al fine di consentire l'effettuazione delle visite di controllo da parte degli organi ispettivi.

Nel caso in cui a livello nazionale o territoriale le visite di controllo siano effettuate a seguito di un provvedimento amministrativo o su decisione dell'ente preposto ai controlli di malattia in orari diversi da quelli indicati al comma 1) del presente articolo, questi ultimi saranno adeguati ai nuovi criteri organizzativi.

Salvo i casi di forza maggiore, e solamente ed esclusivamente nei casi di giustificata e comprovata necessità di assentarsi dal domicilio per le visite, le prestazioni e gli accertamenti specialistici, nonché le visite ambulatoriali di controllo, il lavoratore ha l'obbligo di dare immediata notizia all'azienda da cui dipende, il mancato rispetto da parte del lavoratore dell'obbligo di cui al comma 2) del presente articolo comporta comunque l'applicazione delle sanzioni previste dall'art. 5, DL12.9.83 n. 463, convertito con modificazioni nella legge 11.11.83 n. 638, comma 14), nonché l'obbligo dell'immediato rientro in azienda.

Art. 99 - Periodo di comporta

Le parti hanno stabilito un periodo di comporta, cioè di conservazione del posto di lavoro, tenendo conto della gravità dell'evento morboso che impedisce la prestazione lavorativa.

Di conseguenza è stato previsto il periodo di comporta annuale per sommatoria di giorni 45 di calendario nell'arco di un anno solare, per eventi morbosi di genere (a titolo semplificativo: stati influenzali o infettivi). Il periodo di comporta è stabilito in giorni 220 di calendario nell'arco di un anno solare, per sommatoria, in dipendenza di eventi morbosi di notevole gravità (a titolo semplificativo: AIDS, patologie tumorali, tossicodipendenza da droghe ed alcol, altri eventi morbosi cronici e /o invalidanti).

Art. 100 - Conservazione del posto

Il lavoratore dipendente non in prova, in caso di infortunio sul lavoro e/o malattia professionale, ha diritto alla conservazione del posto fino a quando dura l'inabilità temporanea che impedisca totalmente e di fatto al lavoratore dipendente medesimo di attendere al lavoro e comunque non oltre la data indicata nel certificato definitivo di abilitazione alla ripresa del lavoro. Resta salvo quanto previsto dalla legge 6 agosto 1975 n. 419 per la conservazione del posto per i lavoratori affetti da TBC.

The image shows four handwritten signatures or initials in black ink, arranged horizontally from left to right. The first is a simple, stylized 'A'. The second is a more complex, cursive signature. The third and fourth are a pair of initials, possibly 'P.M.' and 'C.', written together.

Il lavoratore dipendente non in prova, in caso di malattia professionale ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di nove mesi consecutivi, senza interruzione dell'anzianità.

Per il personale assunto a termine la conservazione del posto è comunque limitata al solo periodo di stagione o di ingaggio.

La malattia ovvero l'infortunio non sul lavoro sospendono il decorso del preavviso nel caso di licenziamento, nei limiti ed agli effetti della normativa sulla conservazione del posto e sul trattamento economico di cui al presente articolo.

Art. 101 - Malattia durante le ferie

La malattia insorta durante il periodo di ferie ne sospende la fruizione nelle seguenti ipotesi:

- malattia che comporta ricovero ospedaliero per la durata dello stesso periodo di ferie;
- malattia la cui prognosi sia superiore a sette giorni di calendario.

Superato il periodo di conservazione del posto, ove l'azienda risolva il rapporto di lavoro, corrisponderà al lavoratore il trattamento completo previsto dal presente contratto per il caso di licenziamento.

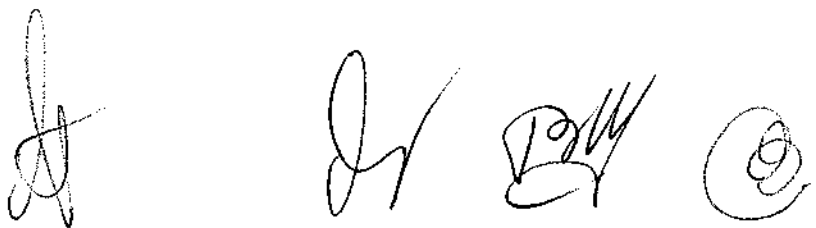
Qualora la prosecuzione della malattia oltre i termini suddetti non consenta al lavoratore di riprendere servizio, questi possono risolvere il rapporto di lavoro con diritto al solo trattamento di fine rapporto.

Ove ciò non avvenga e il datore non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

Art. 102 - Denuncia della malattia

Il lavoratore è tenuto, entro due giorni dal rilascio, a recapitare o a trasmettere a mezzo raccomandata A/R (è ammessa anche la trasmissione a mezzo posta ordinaria o raccomandata senza AR - circ. 14/1981 punto 9.1 nota 23), il certificato attestante l'inizio dell'intervenuto stato di malattia e la durata presunta della medesima all'Inps e al Datore di Lavoro.

Nel caso di impossibilità al recapito diretto o per posta è ammessa, ai soli fini del rispetto dei termini di invio, la trasmissione via fax, fermo restando che per la concessione dell'indennità occorre acquisire il certificato medico in originale.



Art. 103 - Trattamento economico

Durante il periodo di malattia previsto il lavoratore dipendente (escluso apprendista descritto nell'articolo successivo) avrà diritto al seguente trattamento economico:

- 1) per i primi (3) tre giorni di (carenza) malattia viene erogata un'indennità pari al 20 % della retribuzione lorda giornaliera cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.
- 2) dal (4) quarto al (10) decimo giorno viene integrata alla indennità lorda giornaliera erogata dall'Inps la percentuale del 25%;
- 3) dall'(11) undicesimo al (20) ventesimo giorno viene integrata alla indennità lorda giornaliera erogata dall'Inps la percentuale del 30%;
- 4) dal (21) ventunesimo al (180) centottantesimo giorno viene integrata alla indennità lorda giornaliera erogata dall'Inps la percentuale del 33,34%.

L'integrazione a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'INPS per un qualsiasi motivo non corrisponde l'indennità prevista per legge.

Art. 104 - Trattamento economico apprendista

Durante il periodo di malattia è previsto che l'apprendista avrà diritto al seguente trattamento economico:

- primi tre giorni di carenza non retribuita;
- dal quarto giorno al ventesimo giorno il 25% in aggiunta a quanto versato dell'istituto previdenziale;
- dal ventunesimo al centottantesimo il 30% in aggiunta a quanto versato dell'istituto previdenziale.

In caso di ricovero ospedaliero, e per tutta la durata dello stesso, l'apprendista avrà diritto ad una indennità a carico del datore di lavoro pari al 25% della retribuzione lorda cui avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto.

Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano a decorrere dal termine del terzo mese dall'inizio del rapporto di lavoro.

Art. 105 - Infortunio

Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare presso l'INAIL il personale soggetto all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro secondo le disposizioni di legge contenute nel Testo Unico approvato con DPR 30.6.65 n. 1124 e successive modificazioni e integrazioni.



Il lavoratore infortunato ha l'obbligo di dare notizia al proprio datore di lavoro su qualsiasi infortunio, anche per gli infortuni di lieve entità.

Quando il lavoratore dipendente abbia trascurato di ottemperare all'obbligo suddetto ed il datore di lavoro non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'accaduto, non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL ed all'autorità giudiziaria, resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal mancato invio e dal ritardo stesso.

L'assenza per infortunio sul lavoro è regolamentata dalle apposite norme cogenti.

Si considerano infortuni sul lavoro quelli indennizzabili dall'INAIL.

Art. 106 - Trattamento economico infortunio

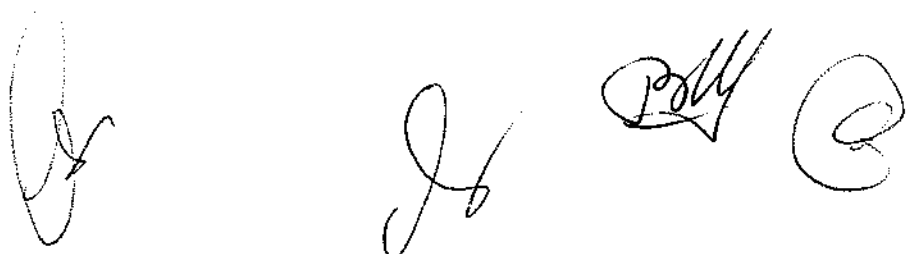
Ai sensi dell'articolo 73 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere ai lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro, l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio ed una indennità pari al sessanta per cento della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza).

Tali importi verranno erogati alle normali scadenze dei periodi di paga.

Invalidità temporanea	Percentuale a carico		Periodo
	Datore di lavoro	Inail	
Indennità giornaliera	100%	---	Giorno infortunio
Periodo carenza	60%	---	Tre giorni successivi
Indennità inabilità temporanea	40%	60%	Dal 4° giorno al 90°
Indennità inabilità temporanea	25%	75%	Dal 91° in poi

L'integrazione a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'Inail per un qualsiasi motivo non corrisponde l'indennità prevista per legge. Per il personale assicurato dal datore di lavoro contro gli infortuni resta inibita ogni forma di cumulo tra le indennità relative a tale assicurazione e le prestazioni corrisposte dall'INPS.

Nel caso di lavoratore infortunato non assicurato contro gli infortuni sul lavoro, spettano gli stessi diritti visti in caso di malattia.



Art. 107 - Trattamento economico infortunio dell'apprendista

Ai sensi dell'articolo 73 del D.P.R. 30 giugno 1965, n. 1124, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere agli apprendisti tenuti all'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro, l'intera retribuzione per la giornata in cui avviene l'infortunio ed una indennità pari al sessanta per cento della normale retribuzione giornaliera per i tre giorni successivi (periodo di carenza).

Tali importi verranno erogati alle normali scadenze dei periodi di paga.

Invalidità temporanea	Percentuale a carico		Periodo
	Datore di lavoro	Inail	
Indennità giornaliera	100%	---	Giorno infortunio
Periodo carenza	60%	---	Tre giorni successivi
Indennità inabilità temporanea	40%	60%	Dal 4° giorno al 90°
Indennità inabilità temporanea	25%	75%	Dal 91° in poi

L'integrazione a carico del datore di lavoro non è dovuta se l'Inail per un qualsiasi motivo non corrisponde l'indennità prevista per legge

Per il personale assicurato dal datore di lavoro contro gli infortuni resta inibita ogni forma di cumulo tra le indennità relative a tale assicurazione e le prestazioni corrisposte dall'INPS.

Nel caso di lavoratore infortunato non assicurato contro gli infortuni sul lavoro, spettano gli stessi diritti visti in caso di malattia.

Art. 108 - Anticipazione indennità INAIL può per decisione aziendale il datore di lavoro anticipare al lavoratore assunto a tempo indeterminato, alle normali scadenze dei periodi di paga,

l'indennità per inabilità temporanea assoluta chiedendone, nel contesto il rimborso all'Istituto assicuratore.

Ai sensi dell'art. 70, DPR 30.6.65 n. 1124, il datore di lavoro non può rifiutarsi di fare anticipazioni sull'indennità per inabilità temporanea quando ne sia richiesto dall'Istituto assicuratore. Il datore di lavoro deve, a richiesta dell'Istituto assicuratore, pagare all'infortunato, se questi si trova nel luogo dove risiede il datore di lavoro, l'indennità giornaliera per inabilità temporanea spettante a termine di legge, secondo le istruzioni date dallo stesso Istituto assicuratore.



L'ammontare delle indennità è rimborsato al datore di lavoro dall'Istituto assicuratore alla fine di ogni mese, salvo diversa convenzione.

Qualora l'INAIL non riconosca il diritto all'indennità o, comunque, non ne rimborsi l'importo al datore di lavoro, l'anticipazione sarà detratta dalla retribuzione, ratealmente.

Qualora nel corso di tale periodo intervenga la cessazione del rapporto di lavoro, i restanti importi da recuperare saranno trattenuti, complessivamente, dalle competenze di fine rapporto.

Art. 109 - Infortunio o malattia professionale

Per i lavoratori dipendenti ad esclusione degli apprendisti spettano in caso di infortunio o malattia professionale i seguenti trattamenti:

1. il giorno dell'infortunio è a carico del datore di lavoro;
2. il 1°, 2°, 3° giorni successivi alla data dell'evento il 40% (quaranta) della retribuzione percepita a carico del datore di lavoro solo in caso di ricovero ospedaliero;
3. per i giorni successivi al 4° giorno fino a fine infortunio, il datore di lavoro non è tenuto a corrispondere alcuna integrazione della prestazione erogata dall'INAIL.

Per quanto non previsto dal presente CCNL in materia di malattia ed infortunio, valgono le norme di legge e regolamenti vigenti sia nazionali che regionali.

Art. 110 - Giornate non indennizzabili

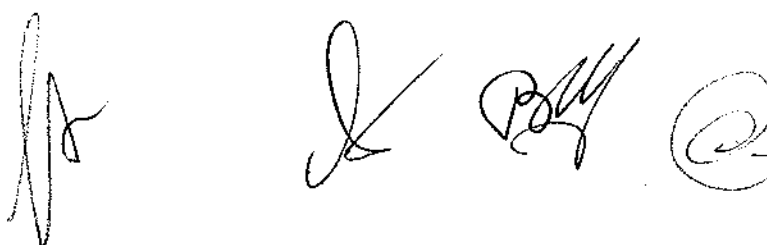
I casi di giornate non indennizzabili sono:

- assenza del lavoratore alle eventuali visite di controllo;
- giornate non coperte da certificazione medica.

Art. 111 - Tossicodipendenza

Il lavoratore dipendente, assunto con contratto a tempo indeterminato, per il quale sia stato accertato dalle competenti autorità sanitarie, lo stato di tossicodipendenza e intenda accedere ai servizi terapeutici di riabilitazione, ha diritto alla conservazione del posto per un tempo non superiore ai 10 mesi.

Tale assenza non dà diritto o titolo a nessun tipo di competenza, né economica, né normativa, né previdenziale.



Art. 112 - Etilismo

Il lavoratore dipendente, assunto con contratto a tempo indeterminato, per il quale sia stato accertato dalle competenti autorità sanitarie, lo stato di etilismo e intenda accedere ai servizi terapeutici di riabilitazione, ha diritto alla conservazione del posto per un tempo non superiore ai 3 mesi.

Tale assenza non dà diritto o titolo a nessun tipo di competenza, né economica, né normativa, né previdenziale.

TITOLO XVII

SOSPENSIONE – ANZIANITÀ – CAMBIO LIVELLO

CAPO I - SOSPENSIONE LAVORO

Art. 113 - Sospensione

In caso di sospensione del lavoro per fatto dipendente dal datore di lavoro e indipendente dalla volontà del lavoratore, questi ha diritto alla retribuzione di fatto, per tutto il periodo della sospensione.

La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubbliche calamità, eventi atmosferici straordinari e altri casi di forza maggiore.

CAPO II - ANZIANITÀ SERVIZIO

Art. 114 - Decorrenza anzianità di servizio

L'anzianità di servizio decorre dal giorno in cui il lavoratore è entrato a far parte dell'azienda, quali che siano le mansioni ad esso affidate, resta valida la normativa per il riconoscimento dell'anzianità convenzionale così come previsto dalla legislazione vigente.

Sono fatti salvi criteri diversi di decorrenza dell'anzianità espressamente previsti per singoli istituti contrattuali, ai fini della maturazione dei relativi diritti.

Art. 115 - Computo anzianità frazione annua

Ad eccezione degli effetti derivanti dalla normativa sugli scatti di anzianità, le frazioni di anno saranno computate, a tutti gli effetti contrattuali, per dodicesimi, computandosi come mese intero le frazioni di mese superiori o uguali a 15 giorni.



Per mesi si intendono quelli del calendario civile (gennaio, febbraio, marzo, ecc.).

Art. 116 - Scatti di anzianità

Per l'anzianità di servizio maturata presso la stessa azienda il personale ha diritto a dieci scatti triennali.

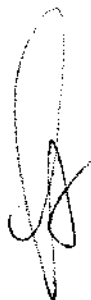
Ai fini della maturazione degli scatti, l'anzianità di servizio decorre dalla data di assunzione.

Gli importi degli scatti in cifra fissa sono determinati per ciascun livello di inquadramento, nelle seguenti misure e con le seguenti decorrenze:

Inquadramento	Da dicembre 2017
<i>Quadri Direzione</i>	€ 28,00
<i>Quadri e lavoratori alto contenuto tecnico professionale</i>	€ 25,46
<i>1 livello</i>	€ 24,84
<i>2 livello</i>	€ 22,83
<i>3 livello</i>	€ 21,95
<i>4 livello</i>	€ 20,66
<i>5 livello</i>	€ 20,30
<i>6 livello</i>	€ 19,73
<i>7 livello</i>	€ 19,47

L'importo degli scatti determinati secondo i criteri di cui ai commi precedenti, viene corrisposto con decorrenza dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il triennio di anzianità.

Gli scatti di anzianità non possono essere assorbiti da successivi aumenti di merito, né eventuali aumenti di merito possono essere assorbiti dagli scatti maturati o da maturare.



CAPO III - PASSAGGI QUALIFICA

Art. 117 - Mansioni promiscue – mutamento mansioni – Jolly

Il lavoratore dipendente che sia adibito, con carattere di continuità per almeno sei mesi, a mansioni superiori e diverse da quelle dell'assunzione, percepirà la retribuzione corrispondente. Nella ipotesi che lo svolgimento di mansioni superiori non è dipendente dalla sostituzione di lavoratore assente, verrà acquisito anche il livello d'inquadramento superiore.

Vengono considerati Jolly quei lavoratori dipendenti a cui non venga assegnata una specifica mansione per adibirli sistematicamente a mansioni tecnicamente diverse su più fasi dell'intero ciclo di attività.

L'inquadramento dei jolly sarà al livello immediatamente superiore a quello della generalità delle singole mansioni svolte.

Art. 118 - Mansioni del lavoratore

Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti al livello superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione.

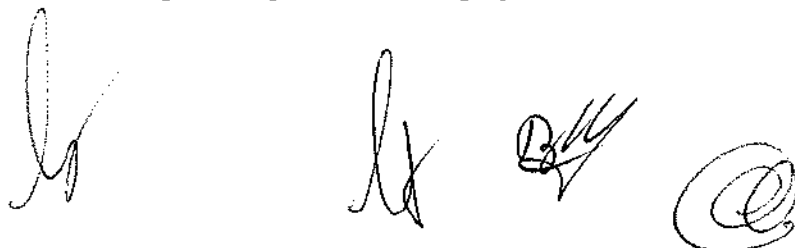
Il lavoratore per esigenze tecniche organizzative, produttive e sostitutive può essere chiamato a svolgere mansioni diverse purché rientranti nello stesso livello d'inquadramento, e senza alcuna decurtazione retributiva.

Art. 119 - Passaggi di livello

Il lavoratore promosso a livello superiore ha diritto alla retribuzione contrattuale del nuovo livello; qualora il lavoratore percepisca, all'atto della promozione, una retribuzione superiore al minimo tabellare del nuovo livello, manterrà la relativa eccedenza come assegno ad personam avente lo stesso titolo e caratteristiche originarie.

In ogni caso, tale eccedenza non potrà essere assorbita dagli scatti di anzianità e dalla paga conglobata.

Il lavoratore appartenente a qualifica non impiegatizia ai sensi di legge, in caso di passaggio a categoria impiegatizia, conserva l'anzianità maturata nelle rispettive qualifiche di impiegato e di lavoratore con mansioni non impiegatizie.



TITOLO XVIII

TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 120 - Trattamento economico

La normale retribuzione del lavoratore dipendente è costituita dalle seguenti voci:

- a) paga base nazionale conglobata;
- b) eventuali scatti di anzianità ;
- c) altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva;
- d) eventuali indennità contrattuali.

Art. 121 - Retribuzione di fatto

La retribuzione di fatto è costituita dalle voci di cui al precedente articolo nonché da tutti gli altri elementi retributivi aventi carattere continuativo ad esclusione dei rimborsi di spese, dei compensi per lavoro straordinario, delle gratificazioni straordinarie o una tantum, e di ogni elemento espressamente escluso dalle parti dal calcolo di singoli istituti contrattuali ovvero esclusi dall'imponibile contributivo a norma di legge.

Art. 122 - Retribuzione mensile

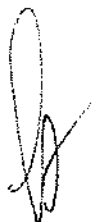
Al di fuori delle prestazioni occasionali o saltuarie, la retribuzione mensile, sia normale che di fatto, è in misura fissa e cioè non variabile in relazione alle festività, ai permessi retribuiti, alle giornate di riposo settimanale cadenti nel periodo di paga.

Si riferisce a tutte le giornate del mese di calendario.

Art. 123 - Quota giornaliera

La quota giornaliera della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene, in tutti i casi, dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26 (ventisei).

Tale indice è valido a tutti i fini contrattuali, ivi compresi i casi di trattenuta per assenze non retribuite.



Art. 124 - Quota oraria

La quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile per i seguenti divisori convenzionali:

La retribuzione oraria si ottiene dividendo la retribuzione mensile per:

- 192 per il personale con orario normale di (45) quarantacinque ore settimanali;
- 173 per il personale con orario normale di (40) quaranta ore settimanali.
-

Art. 125 - Paga base nazionale conglobata

Agli otto livelli previsti dalla classificazione del personale delle aziende del settore terziario di cui al presente contratto corrisponde una paga base nazionale conglobata nelle misure indicate nella allegata tabella A che fa parte integrante del presente contratto.

Inquadramento	Dal 12/2017
<i>Quadri Direzione*</i>	€ 2.656,00
<i>1 livello</i>	€ 2.208,00
<i>2 livello</i>	€ 1.977,00
<i>3 livello</i>	€ 1.763,00
<i>4 livello</i>	€ 1.592,00
<i>5 livello</i>	€ 1.487,00
<i>6 livello</i>	€ 1.386,00
<i>7 livello</i>	€ 1.264,00

**Indennità Funzione Quadro-Direzione*

<i>Direzione</i>	€ 240,00	€ 244,32	€ 249,69
<i>**Indennità Funzione Quadro</i>	€ 220,00	€ 223,96	€ 228,88

Salario D'ingresso

113



Le parti concordano al fine di favorire nuova occupazione, una riduzione degli importi salariali mensili nella misura del 15% limitatamente al primo anno di anzianità di servizio.

Art. 126 - Assorbimenti

In caso di aumenti di tabelle, gli aumenti di merito concessi dalle aziende, nonché gli aumenti derivanti da scatti di anzianità, non possono essere assorbiti.

Per aumenti di merito devono intendersi gli assegni corrisposti con riferimento alle attitudini e al rendimento del lavoratore.

Gli aumenti che non siano di merito e non derivino da scatti di anzianità, erogati dalle aziende indipendentemente dai contratti collettivi stipulati in sede sindacale, possono essere assorbiti in tutto o in parte, in caso di aumento di tabella, solo se l'assorbimento sia stato previsto da eventuali accordi sindacali oppure espressamente stabilito all'atto della concessione.

Art. 127 - Prospetto paga

La retribuzione corrisposta al lavoratore dovrà risultare da apposito prospetto paga nel quale dovrà essere specificato il periodo di lavoro a cui la retribuzione si riferisce, l'importo della retribuzione, la misura e l'importo dell'eventuale lavoro straordinario e di tutti gli altri elementi che concorrono a formare l'importo corrisposto nonché tutte le ritenute effettuate.

Il prospetto paga è copia del libro unico.

TITOLO XIX

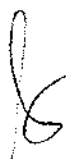
INDENNITÀ DISAGIO

Art. 128 - Campo di applicazione

Le indennità previste dal presente titolo saranno attribuite, caso per caso secondo le occorrenze, in tutte le aziende, inclusi gli apprendisti.

Le indennità saranno pagate per dodici mensilità o pro rata in caso di frazioni utili di mese.

I lavoratori in malattia, infortunio, ferie, permesso, recupero, aspettativa, maternità, sospensione disciplinare non hanno diritto a percepire le indennità.



Art. 129 - Indennità

Il presente CCNL prevede le seguenti indennità che vengono corrisposte al lavoratore dipendente al verificarsi di determinati eventi: trasporto, mensa, disagio location, in caso di morte, mezzi pubblici, locali rumorosi, valori, vestiario.

Art. 130 - Indennità Trasporto Comuni con più di 1.000.000 di abitanti

Le aziende che richiedano al proprio personale di recarsi al lavoro con mezzi di trasporto propri, sia per effettuare eventuali missioni, sia per l'orario di inizio o termine dell'attività lavorativa non compatibile con l'utilizzo dei mezzi pubblici, erogheranno ai dipendenti un'indennità di 5,00 (cinque) Euro al giorno.

Fermo restando il rimborso con le tabelle ACI degli eventuali chilometri percorsi per causa di servizio.

Art. 131 - Indennità Trasporto Comuni con più di 400.000 di abitanti

Le aziende che richiedano al proprio personale di recarsi al lavoro con mezzi di trasporto propri, sia per effettuare eventuali missioni, sia per l'orario di inizio o termine dell'attività lavorativa non compatibile con l'utilizzo dei mezzi pubblici, erogheranno ai dipendenti un'indennità di 3,50 (tre, cinquanta) Euro al giorno.

Fermo restando il rimborso con le tabelle ACI degli eventuali chilometri percorsi per causa di servizio.

Art. 132 - Indennità Trasporto Comuni con più di 120.000 di abitanti

Le aziende che richiedano al proprio personale di recarsi al lavoro con mezzi di trasporto propri, sia per effettuare eventuali missioni, sia per l'orario di inizio o termine dell'attività lavorativa non compatibile con l'utilizzo dei mezzi pubblici, erogheranno ai dipendenti un'indennità di 2,00(due) Euro al giorno.

Fermo restando il rimborso con le tabelle ACI degli eventuali chilometri percorsi per causa di servizio.

Art. 133 - Indennità Trasporto Comuni con più di 15.000 di abitanti

Le aziende che richiedano al proprio personale di recarsi al lavoro con mezzi di trasporto propri, sia per effettuare eventuali missioni, sia per l'orario di inizio o termine dell'attività lavorativa non compatibile con l'utilizzo dei mezzi pubblici, erogheranno ai dipendenti un'indennità di 1,00 (uno) Euro al giorno.

Fermo restando il rimborso con le tabelle ACI degli eventuali chilometri percorsi per causa di servizio.



Art. 134 - Indennità sotterranei

I lavoratori che, nel rispetto della vigente normativa sulla salubrità dei luoghi di lavoro, prestino la loro attività lavorativa in locali sotterranei o privi di illuminazione naturale, percepiranno un'indennità giornaliera di 3.00 (tre) Euro.

Art. 135 - Occupazione femminile

Le parti si incontreranno periodicamente al fine di realizzare azioni positive favore dell'occupazione femminile. Sarà istituito un gruppo di lavoro per le pari opportunità composto, in misura paritetica, da membri in rappresentanza delle Parti firmatarie del presente CCNL la cui sede operativa sarà presso Ente Bilaterale "EBIL".

Art. 136 - Genitori di portatori di handicap o di tossicodipendenti

I lavoratori dipendenti, genitori di portatori di handicap e di tossico dipendenti, riconosciuti dal servizio sanitario competente per territorio, che chiedono il passaggio a tempo parziale, hanno il diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori dipendenti.

Per i dipendenti affetti da patologie gravi riconosciute dalla A.S.L., hanno il diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e la possibilità di passare nuovamente a tempo pieno.

Art. 137 - Indennità mensa

Le aziende che non abbiano attivato il servizio mensa, o un locale idoneo al consumo dei pasti, ubicate in zone non servite da pubblici servizi (bar – ristoranti) erogheranno ai dipendenti, il cui orario di lavoro preveda la pausa pranzo ovvero una prestazione lavorativa suddivisa in due parti, una indennità sostitutiva del servizio mensa, cd. "ticket restaurant" pari a 5,30 (cinque, trenta) Euro giornalieri.

Art. 138 - Indennità vestiario – Divisa di lavoro

Le aziende che richiedano al loro personale di indossare un determinato vestiario saranno tenuti a fornirlo ai dipendenti senza alcuna partecipazione alle spese da parte dei dipendenti.

La cura e pulizia del vestiario è a carico del lavoratore.

Eventuali costi delle riparazioni di sartoria, preventivamente autorizzati, saranno rimborsati per l'intero importo.



I capi saranno sostituiti una volta l'anno e dovranno prevedere indumenti estivi ed invernali.

TITOLO XX

MENSILITÀ SUPPLEMENTARI

Art. 139 - Tredicesima mensilità

In occasione delle feste natalizie il datore di lavoro dovrà corrispondere al lavoratore dipendente un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione in atto (paga base nazionale, eventuali scatti d'anzianità, eventuale 3° elemento o quote aggiuntive provinciali, eventuali trattamenti integrativi salariali aziendali comunque denominati), esclusi gli assegni familiari.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore dipendente ha diritto a tanti dodicesimi della tredicesima mensilità per quanti sono i mesi di lavoro prestato.

La somma così ottenuta comporterà la corresponsione di un rateo mensile per ogni 30 giorni di calendario, nonché per l'eventuale frazione residua pari o superiore a 15 giorni. La frazione inferiore ai 15 giorni non verrà considerata.

Dall'ammontare della 13a mensilità saranno detratti i ratei relativi ai periodi di assenza dal lavoro non retribuiti per una delle cause previste dal presente contratto fatto salvo quanto diversamente previsto dalle disposizioni di legge e/o contrattuali.

Per periodi di assenza obbligatoria per gravidanza o puerperio, sarà corrisposta alla lavoratrice solamente il 20% della gratifica (art. 30, DPR 21.5.53 n. 568).

La tredicesima mensilità con accordo territoriale o aziendale può essere corrisposta a rate mensili con conguaglio nel mese di dicembre.

Per i lavoratori retribuiti in tutto o in parte a provvigioni, la retribuzione utile ai fini del calcolo delle mensilità aggiuntive comprende la media delle provvigioni maturate nell'anno corrente o nel minor periodo di servizio prestato.

Art. 140 - Premio di Produttività

L'Azienda in accordo con le OO.SS potrà avviare una contrattazione di II Livello per concordare un meccanismo di valutazione del premio produttività come previsto dalla contrattazione di II Livello, in sostituzione della 14^a mensilità, tale premio farà riferimento alla presenza, all'incremento del fatturato ed a particolari elementi di organizzazione, trasformando così delle voci salariali fisse in una dinamica premiale della produttività e della qualità.



In aggiunta alle mensilità annualmente corrisposte, a ciascun lavoratore dipendente viene assegnato un premio di produttività annuo.

Il suddetto Premio di Produttività viene calcolato in base agli obiettivi aziendali raggiunti dai lavoratori, sulla base di appositi indici di Produttività. Conseguentemente, il premio può variare nel suo ammontare a secondo dei risultati raggiunti dal singolo lavoratore durante l'anno di riferimento.

Pertanto, ai fini di una corretta applicazione del premio di produttività, dovrà essere sottoscritto un accordo a livello aziendale di secondo livello con le OO.SS. firmatarie del presente CCNL, avente ad oggetto la fissazione dei cosiddetti "indici di Produttività", ovvero la determinazione analitica e/o comunque specifica degli obiettivi imprenditoriali da raggiungere annualmente. L'accordo dovrà essere portato a conoscenza di tutti i lavoratori interessati.

Il datore di lavoro dovrà destinare il 10% degli utili aziendali annui per far fronte al costo del premio di produttività, al fine di assicurare, in base agli indici di produttività raggiunti, un premio individuale variabile non superiore al 0,50% degli stessi utili.

Gli importi minimi e massimi del premio di produttività possono aumentare nella loro misura con accordo tra le OO. SS. ed il datore di lavoro.

Il premio di produttività dovrà essere erogato ai lavoratori, secondo le seguenti modalità:

- nella misura del 40% entro il 30 aprile dell'anno successivo a quello di maturazione;
- nella misura del 60%, entro il 30 giugno dell'anno successivo a quello di maturazione.

L'ammontare dei premi, ricorrendone le condizioni, è soggetto al trattamento fiscale e previdenziale di favore in conformità alle previsioni di legge.

Art. 141 - Assegni Familiari

Viene riconosciuto un trattamento economico mensile di sostegno alla famiglie monoreddito, in aggiunta a quanto erogato dall' INPS.

TITOLO XXI

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 142 - Recesso dal contratto a tempo indeterminato



Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, nei termini stabiliti nel presente contratto.

Art. 143 - Recesso per giusta causa

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro, prima della scadenza del termine se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione anche provvisoria del rapporto (giusta causa).

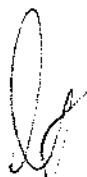
La comunicazione del recesso deve essere effettuata per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento, contenente l'indicazione dei motivi.

A titolo esemplificativo, rientrano fra le cause di cui al primo comma del presente articolo:

- il diverbio litigioso seguito da vie di fatto in servizio anche fra dipendenti, che comporti nocumento o turbativa al normale esercizio dell'attività aziendale;
- l'insubordinazione verso i superiori accompagnata da comportamento oltraggioso;
- l'irregolare dolosa scritturazione o timbratura di schede di controllo delle presenze al lavoro;
- per essere sotto effetto di sostanze alcoliche o droghe in servizio;
- l'appropriazione nel luogo di lavoro di beni aziendali o di terzi;
- assenza ingiustificata oltre i tre giorni.
- il danneggiamento volontario di beni dell'azienda o di terzi;
- il comportamento tendente a creare costrizione psicologica e/o fisica fra i dipendenti motivato da comportamenti discriminatori e/o da molestie sessuali.

Art. 144 - Comunicazione licenziamento

Nelle micro, piccole e medie imprese dell'area del terziario, nella sfera di applicazione della legge 15 luglio 1966, n. 604, e dell'art. 35, legge 20 maggio 1970, n. 300, nei confronti del personale cui si applica il



presente contratto, il licenziamento può essere intimato per giusta causa o per giustificato motivo con preavviso, intendendosi per tale il licenziamento determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro, ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

Il datore di lavoro deve comunicare il licenziamento per iscritto, a mezzo di lettera raccomandata con ricevuta di ritorno o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

In caso di licenziamento per giustificato motivo con preavviso il lavoratore può chiedere entro 8 giorni dalla comunicazione del licenziamento i motivi che lo hanno determinato; in tal caso il datore di lavoro è tenuto ad indicarli per iscritto entro 5 giorni dalla richiesta.

Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle norme di cui al secondo e terzo comma del presente articolo è inefficace.

Sono esclusi dalla sfera di applicazione del presente articolo i lavoratori in periodo di prova e quelli che siano in possesso dei requisiti di legge per avere diritto alla pensione di vecchiaia.

Art. 145 - Nullità del licenziamento

Ai sensi delle leggi vigenti il licenziamento determinato da ragioni di razza, sesso, credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza a un sindacato e dalla partecipazione attiva ad attività sindacali è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata.

Art. 146 - Licenziamento simulato

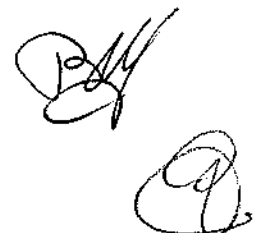

Il licenziamento del lavoratore seguito da nuova assunzione presso la stessa ditta deve considerarsi improduttivo di effetti giuridici quando sia rivolto alla violazione delle norme protettive dei diritti del lavoratore e sempre che sia provata la simulazione.

Il licenziamento si presume comunque simulato - salvo prova del contrario - se la nuova assunzione venga effettuata entro un mese dal licenziamento.

Art. 147 - Risoluzione del rapporto di lavoro – Preavviso

Fatte salve le leggi vigenti in materia di risoluzione del rapporto di lavoro, il datore di lavoro può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando motivato preavviso scritto con raccomandata od altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento per le cause sotto elencate:

- concorrenza con il datore in cui presta la propria opera;



- esecuzioni di lavori senza permesso, nei locali del datore sia per proprio conto che per terzi;
- falsificazione di documentazione del datore;
- assenze non giustificate di oltre quattro giornate consecutive o di 6 (sei) giornate nel biennio anche non consecutive;
- il rientro dopo l'assenza per malattia o per infortunio oltre il secondo giorno dalla data di guarigione;
- cessazione dell'attività.

I termini di preavviso di rescissione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato dovranno rispettare i seguenti tempi:

Classificazione	Fino a 3 anni anzianità	Da 3 a 8 anni anzianità	Oltre 8 anni anzianità
	giorni di calendario	giorni di calendario	giorni di calendario
Quadri di Direzione	120	150	180
Quadri e Lavoratori alto contenuto tecnologico	120	150	180

Se la rescissione del rapporto di lavoro è richiesta dal datore, i tempi di preavviso sono:

Classificazione	Fino a 5 anni anzianità	Fino a 10 anni anzianità	Oltre 10 anni anzianità
	giorni di calendario	giorni di calendario	giorni di calendario
Livello I	60	90	120
Livello II	30	45	60
Livello III	30	45	60
Livello IV	20	30	45
Livello V	20	30	45
Livello VI	15	20	30

Livello VII	15	20	30
-------------	----	----	----

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo di ferie, né di congedo matrimoniale. Al lavoratore dipendente preavvisato potranno essere concessi brevi permessi per la ricerca di nuova occupazione.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza i termini di preavviso di cui al presente CCNL, o con preavviso insufficiente, deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione di fatto per il periodo di mancato o insufficiente preavviso.

Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del T. F. R.

Art. 148 - Anticipazione del trattamento di fine rapporto

Al lavoratore dipendente licenziato o dimissionario sarà corrisposto il trattamento previsto dalla legge 29 maggio 1982, n. 297 e succ. mod.

È possibile richiedere al proprio datore di lavoro un anticipo del TFR.

Questo diritto può essere utilizzato una sola volta nel rapporto di lavoro e in presenza di determinate condizioni:

- aver maturato almeno 8 anni di anzianità di servizio presso la stessa azienda;
- per spese sanitarie di carattere straordinario, per l'acquisto della prima casa (anche per i figli).

La richiesta deve essere documentata e, se i requisiti sono sufficienti, si ha diritto fino al 70% del TFR maturato alla data della richiesta.

Il datore di lavoro ha l'obbligo di accogliere ogni richiesta di acconto fino al 10% del TFR degli aventi diritto e del 4% del totale dei dipendenti.

Art. 149 - Indennità sostitutiva del preavviso

La parte che risolve il rapporto senza l'osservanza dei termini di preavviso o che comunque interrompe il periodo di preavviso deve corrispondere all'altra un'indennità sostitutiva pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso, compresi ratei della gratifica natalizia ferie.

Art. 150 - Trattamento di fine rapporto - TFR

In ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro subordinato il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto determinato secondo le norme della legge 29 maggio 1982, n. 297, e secondo le norme del presente articolo.

Ai sensi e per gli effetti del secondo comma dell'art. 2120 cod. civ., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, sono escluse dalla quota annua della retribuzione utile ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto le seguenti somme:

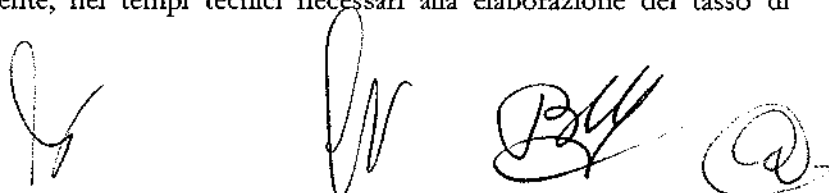
- i rimborsi spese;
- le somme concesse occasionalmente a titolo di una tantum, gratificazioni straordinarie non contrattuali e simili;
- i compensi per lavoro straordinario e per lavoro festivo;
- l'indennità sostitutiva di ferie;
- le indennità di trasferta e diarie non aventi carattere continuativo nonché, quando le stesse hanno carattere continuativo, una quota di esse pari all'ammontare esente dall'IRPEF;
- le prestazioni in natura, quando sia previsto un corrispettivo a carico del lavoratore;
- gli elementi espressamente esclusi dalla contrattazione collettiva integrativa.

Ai sensi del terzo comma art. 2120 cod. civ., come modificato dalla legge 29 maggio 1982, n. 297, in caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'art. 2110 cod. civ., nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, in luogo delle indennità economiche corrisposte dagli istituti assistenziali (INPS, INAIL), deve essere computato nella quota annua della retribuzione utile al calcolo del trattamento di fine rapporto l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

I lavoratori, in possesso dei requisiti di legge previsti dalla legge 335/95, che hanno optato per l'attivazione dei versamenti sul fondo pensionistico integrativo, non avranno diritto a percepire gli importi previsti dal presente articolo.

Art. 151 - Corresponsione del trattamento di fine rapporto

Il trattamento di fine rapporto deve essere corrisposto all'atto della cessazione dal servizio, dedotto quanto eventualmente fosse dovuto dal dipendente, nei tempi tecnici necessari alla elaborazione del tasso di



rivalutazione, di cui alla legge 29 maggio 1982, n. 297 e comunque non oltre 30 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di ritardo dovuto a cause non imputabili al lavoratore, sarà corrisposto dalla scadenza di cui al precedente comma un interesse del 2% superiore al tasso ufficiale di sconto.

L'importo così determinato si intende comprensivo della rivalutazione monetaria per crediti di lavoro, relativa al trattamento di fine rapporto.

Art. 152 - Dimissioni

In caso di dimissioni, sarà corrisposto al lavoratore dimissionario il trattamento di fine rapporto, in sigla TFR, sopra descritto.

Le dimissioni devono essere rassegnate in ogni caso per iscritto con lettera raccomandata o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento e con rispetto dei termini di preavviso stabiliti dal presente contratto.

Ove il dipendente non abbia dato il preavviso, il datore di lavoro ha facoltà di ritenergli dalle competenze nette una somma pari all'importo sostitutivo il preavviso.

Su richiesta del dimissionario, il datore di lavoro può rinunciare al preavviso, facendo in tal caso cessare subito il rapporto di lavoro.

Ove invece il datore di lavoro intenda di sua iniziativa far cessare il rapporto prima della scadenza del preavviso, ne avrà facoltà, ma dovrà corrispondere al lavoratore l'indennità sostitutiva per il periodo di anticipata risoluzione del rapporto di lavoro.

TITOLO XXII


NORME DISCIPLINARI

CAPO I - DOVERI E OBBLIGHI

Art. 153 - Responsabilità civili e penali

Nei casi in cui le norme di legge o di regolamento attribuiscono al dipendente specifiche responsabilità civili o penali, egli deve avere i poteri effettivi e l'autonomia decisionale necessaria per agire secondo le prescrizioni di tali norme.

Le responsabilità e le conseguenze di natura civile verso terzo, causate da violazioni delle norme suddette, commesse dal dipendente nell'esercizio delle sue funzioni, sono a carico del datore di lavoro.



In caso di procedimento penale - di ogni grado - a carico dipendente, per fatti relativi alle sue funzioni e responsabilità, tutte le spese sono a carico del datore di lavoro comprese quelle di assistenza legale.

La scelta del difensore, ove non sia concordata tra le parti, spetta al datore di lavoro, ma il dipendente avrà sempre facoltà di farsi altresì assistere da un legale di propria fiducia con onere a carico del datore di lavoro stesso.

Il rinvio a giudizio del dipendente per fatti attinenti all'esercizio delle funzioni attribuitegli non giustifica, per sé, il licenziamento.

Le garanzie e le tutele di cui sopra si applicano anche posteriormente alla cessazione del rapporto di lavoro.

In caso di privazione della libertà personale il dipendente avrà diritto alla conservazione del posto con corresponsione della retribuzione di fatto.

Le garanzie e le tutele di cui ai commi precedenti sono escluse nei casi di dolo o colpa grave del dipendente, accertati con sentenza passata in giudicato.

Art. 154 - Obbligo del prestatore di lavoro

Il lavoratore ha l'obbligo di osservare nel modo più scrupoloso i doveri e il segreto di ufficio, di usare modi cortesi con la clientela, di rispettare scrupolosamente le scadenze amministrative di legge e assegnate dai superiori e di competenza per mansioni e inquadramento.

Il lavoratore ha l'obbligo di conservare diligentemente le dotazioni strumentali e i materiali di consumo, di cooperare alla prosperità dell'impresa.

Il lavoratore ha l'obbligo di uniformare il proprio comportamento con i colleghi al massimo rispetto delle possibili differenze di razza, sesso, religione e cultura che possano esistere tra i colleghi.

È altresì obbligatorio al rispetto della legge 675/96 per i dipendenti che per motivi di lavoro vengano a conoscenza dei dati sensibili dei propri colleghi.

Art. 155 - Assenze non giustificate

Salvo i casi di legittimo impedimento, di cui sempre incombe al dipendente l'onere della prova, le assenze devono essere giustificate per iscritto entro le 24 ore, per gli eventuali accertamenti.

Nel caso di assenza non giustificata oltre alla mancata corresponsione della retribuzione ciò potrà essere motivo di licenziamento per giusta causa.



Art. 156 - Divieto di mance

Le mance sono vietate. Il personale che comunque le accetti o le solleciti potrà essere punito dal datore di lavoro con provvedimenti disciplinari.

Art. 157 - Consegne e rotture

Il personale è responsabile del materiale, degli strumenti e degli attrezzi avuti in consegna per il lavoro. Ciascun dipendente dovrà custodire detto materiale, conservarlo e usarlo con normale cura e diligenza, specialmente quando trattasi di materiale pregiato e di notevole valore intrinseco.

Il personale designato dal datore di lavoro per la consegna del materiale non potrà rifiutarsi.

In caso di rottura e smarrimento degli oggetti frangibili ed infrangibili è dovuto da parte del dipendente il relativo risarcimento nella misura da stabilirsi negli Accordi integrativi territoriali.

Nessuna trattenuta preventiva potrà essere fatta a tale titolo dal datore di lavoro. Le trattenute saranno effettuate posteriormente all'accertamento del danno.

Art. 158 - Misure preventive

Il datore di lavoro è tenuto ad adottare tutte le misure preventive atte ad eliminare o comunque a ridurre al minimo la possibilità di rottura o deterioramento del materiale specialmente se pregiato.


In particolare egli fornirà al personale che prende in consegna il materiale infrangibile un armadio munito di chiusura.

Art. 159 - Rispetto orario di lavoro

I lavoratori hanno l'obbligo di rispettare l'orario di lavoro.

Nei confronti dei ritardatari sarà operata una trattenuta, che dovrà figurare sul prospetto paga, d'importo pari alle spettanze corrispondenti al ritardo, fatta salva l'applicazione della sanzione.

Art. 160 - Utilizzo strumenti aziendali



Il lavoratore dipendente, nell'utilizzo degli strumenti messi a disposizione dell'impresa per svolgere il proprio lavoro, deve attenersi alle disposizioni definite dalla direzione aziendale.

Il personal computer (fisso e mobile) e i relativi programmi e/o applicazioni affidati al dipendente sono, com'è noto, strumenti di lavoro, pertanto:

- tali strumenti vanno custoditi in modo appropriato;
- tali strumenti possono essere utilizzati solo per fini professionali (in relazione, ovviamente, alle mansioni assegnate) e non anche per scopi personali, tanto meno per scopi illeciti;
- debbono essere prontamente segnalati all'impresa il furto, danneggiamento o smarrimento di tali strumenti.

Ai fini sopra esposti sono, quindi da evitare atti e comportamenti contrastanti con le predette indicazioni come, ad esempio, quelli di seguito richiamati a titolo indicativo.

Art. 161 - Telefono aziendale

Il telefono è uno strumento di lavoro, tuttavia, si presta a usi estranei all'attività lavorativa.

L'impresa, giacché l'uso del suddetto strumento incide sui costi e può generare inefficienze nello svolgimento del proprio lavoro, arrecando quindi danno all'impresa può eseguire delle verifiche sul traffico telefonico.

L'impresa vieta ai dipendenti autorizzati all'uso del telefono, l'utilizzo di questo ai fini personali, se non giustificati da motivazioni straordinarie.

Telefono cellulare personale: l'uso del telefono cellulare personale in impresa è vietato durante l'orario di svolgimento dell'attività lavorativa, tale uso, infatti, potrebbe arrecare danno alla propria attività e disturbo alle attività dei colleghi.

Art. 162 - Utilizzo di personal computer

Onde evitare pericolo di introdurre virus informatici nonché di alterare la stabilità delle applicazioni dell'elaboratore, è consentito installare programmi provenienti dall'esterno solo se espressamente autorizzati dalla Direzione o persona delegata.

- Non è consentito l'uso di programmi non distribuiti ufficialmente e sulla base degli obblighi imposti dal d.lgs. 29 dicembre 1992, n. 518, sulla tutela giuridica del software e dalla legge 18 agosto 2000, n. 248, contenente nuove norme di tutela del diritto d'autore.

- Non è consentito utilizzare strumenti software e/o hardware atti a intercettare, falsificare, alterare o sopprimere il contenuto di comunicazioni e/o documenti informatici.
- Non è consentito modificare le configurazioni impostate sul proprio PC.
- Non è consentita l'installazione sul proprio PC di mezzi di comunicazione propri (come ad esempio i modem).
- Sui PC dotati di scheda audio e/o di lettore CD non è consentito l'ascolto di programmi, file audio o musicali, se non a fini prettamente lavorativi.

Art. 163 - Utilizzo di supporti magnetici

Non è consentito scaricare file contenuti in supporti magnetici e ottici, non aventi alcuna attinenza con la propria prestazione lavorativa.

Art. 164 - Utilizzo della rete aziendale

Le unità di rete sono aree di condivisione d'informazioni strettamente professionali e non possono, in alcun modo, essere utilizzate per scopi diversi.

Pertanto, qualunque file che non sia legato all'attività lavorativa non può essere dislocato, nemmeno per brevi periodi, in queste unità; l'impresa si riserva la facoltà di procedere alla rimozione di ogni file o applicazione che riterrà essere pericolosi per la sicurezza del sistema.

Art. 165 - Utilizzo della rete Internet e dei relativi servizi Navigazione in Internet

- Non è consentito navigare in siti non attinenti allo svolgimento delle mansioni assegnate, soprattutto in quelli che possono rivelare le opinioni politiche, religiose o sindacali del dipendente;
- Non è consentita l'effettuazione di ogni genere di transazione finanziaria ivi comprese le operazioni di remote banking, acquisto online e simile, salvo casi direttamente autorizzati dalla Direzione o persona delegata e con il rispetto delle normali procedure di acquisto;
- Non è consentito lo scarico di software gratuiti freeware e shareware prelevato da siti Internet, se non espressamente autorizzato dalla Direzione o persona delegata;
- È vietata ogni forma di registrazione a siti i cui contenuti non siano legati all'attività lavorativa;

- Non è permessa la partecipazione, per motivi non professionali, a Forum, l'utilizzo di chat line, di bacheche elettroniche e le registrazioni in guest book anche utilizzando pseudonimi (o nickname);
- Non è consentito scaricare file contenuti in supporti magnetici/ottici non aventi alcuna attinenza con la propria prestazione lavorativa; i file di provenienza incerta o esterna, ancorché attinenti all'attività lavorativa, debbano essere sottoposti al controllo e relativa autorizzazione all'utilizzo da parte della Direzione o persona delegata.

Art. 166 - Posta elettronica

Nel precisare che la posta elettronica è uno strumento di lavoro, si ritiene utile segnalare che:

- non è consentito utilizzare la posta elettronica (interna ed esterna) per motivi non attinenti allo svolgimento delle mansioni assegnate;
- non è consentito inviare o memorizzare messaggi (interni ed esterni) di natura oltraggiosa e/o discriminatoria per sesso, lingua, religione, razza, origine etnica, opinione e appartenenza sindacale e/o politica;
- la posta elettronica diretta all'esterno della rete informatica aziendale può essere intercettata da estranei e, dunque, non deve essere usata per inviare documenti di lavoro "Strettamente Riservati";
- ogni comunicazione (interna ed esterna), inviata o ricevuta, che abbia contenuti rilevanti o contenga impegni, deve essere visionata o autorizzata dalla direzione;
- non è consentito l'utilizzo dell'indirizzo di posta elettronica aziendale per la partecipazione a dibattiti, forum o mail-list, salvo diversa ed esplicita autorizzazione.

Poiché in caso di violazioni contrattuali e giuridiche, sia l'impresa, sia il singolo lavoratore sono potenzialmente perseguibili con sanzioni, anche di natura penale, l'impresa verificherà, nei limiti consentiti dalle norme legali e contrattuali, il rispetto delle regole e l'integrità del proprio sistema informatico.

La non osservanza dei precedenti articoli comporta sanzioni disciplinari, civili e penali.

Art. 167 Comunicazione mutamento di domicilio

E' dovere del personale di comunicare immediatamente all'impresa ogni mutamento della propria dimora sia durante il servizio sia durante i congedi.

Il personale ha altresì l'obbligo di rispettare ogni altra disposizione emanata dall'impresa per regolare il servizio interno, giacché non contrasti con le norme del presente contratto e con le leggi vigenti, e rientri nelle normali attribuzioni del datore di lavoro.

Tali norme dovranno essere rese note al personale con comunicazione scritta o mediante affissione nell'interno dell'impresa.

CAPO II - DIVIETI

Art. 168 - Divieti

È vietato al personale ritornare nei locali dell'impresa e trattenersi oltre l'orario prescritto, se non per ragioni di servizio e con l'autorizzazione dell'impresa.

Non è consentito al personale di allontanarsi dal servizio durante l'orario se non per ragioni di lavoro e con permesso esplicito.

Il datore di lavoro a sua volta non potrà trattenere il proprio personale oltre l'orario normale, salvo nel caso di prestazione di lavoro straordinario.

Il lavoratore, previa espressa autorizzazione, può allontanarsi dal lavoro anche per ragioni estranee al servizio.

In tal caso è in facoltà del datore di lavoro richiedere il recupero delle ore di assenza con altrettante ore di lavoro normale nella misura massima di un'ora al giorno senza diritto ad alcuna maggiorazione.

Al termine dell'orario di lavoro, prima che sia dato il segnale di uscita, è assolutamente vietato abbandonare il proprio posto.

Art. 169 - Divieto concorrenza

È proibito al lavoratore dipendente prestare la propria opera presso realtà produttive che svolgano attività in concorrenza con quella del datore di lavoro.

Art. 170 - Risarcimento danni



I danni che, per la normativa in vigore, danno origine alle trattenute per il risarcimento debbono essere contestati formalmente al lavoratore dipendente non appena il datore di lavoro ne sia a conoscenza.

L'importo del risarcimento, in relazione alla entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% (dieci percento) della paga di fatto per ogni periodo di retribuzione.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro il saldo eventuale sarà trattenuto su tutti i compensi ed indennità dovuti al lavoratore dipendente a qualsiasi titolo.

Art. 171 - Diritto di ritenzione

In caso di sottrazione imputabile al personale, senza pregiudizio delle sanzioni contrattuali e di legge, il personale è tenuto all'immediato risarcimento del danno, e per questo il datore di lavoro ha facoltà di esercitare il diritto di ritenzione sulle somme che dovessero essere dovute all'interessato a qualsiasi titolo.

In caso di furto a opera di terzi il personale è tenuto a darne tempestiva comunicazione all'azienda, dimostrando di aver usato la normale diligenza nella custodia ove trattasi di materiale a lui affidato in consegna.

CAPO III – DISPOSIZIONI DISCIPLINARI

Art. 172 - Doveri del lavoratore dipendente

Il lavoratore deve espletare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza e, in particolare deve:

- osservare le disposizioni del presente contratto e dei regolamenti aziendali nonché quelle impartite dai superiori;
- osservare l'orario di lavoro stabilito con il datore di lavoro o suo delegato ed adempiere a tutte le formalità che l'impresa ha posto in essere per il controllo delle presenze;
- svolgere tutti i compiti che verranno lui assegnati dal datore di lavoro, nel rispetto delle norme del presente CCNL e delle disposizioni di legge, con la massima diligenza;
- non prestare attività presso altre aziende anche al di fuori dell'orario di lavoro;



- osservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell' impresa evitando di divulgare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato usate e in uso presso l' impresa stessa;
- evitare, in forza della posizione assegnatagli e dei relativi compiti, di trarre in qualsiasi modo profitto a danno dell' impresa in cui lavora, evitando altresì di assumere impegni e incarichi, nonché di svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro;
- usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela ed il pubblico che, per qualsiasi motivo, intrattenga rapporti con l' impresa;
- evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locali dell' impresa e trattenersi oltre il normale orario di lavoro stabilito, salvo che vi sia autorizzazione dell' impresa stessa, ovvero, che sia previsto dal presente CCNL o da disposizioni legislative;
- rispettare tutte le disposizioni in uso presso l' azienda e dettate dai titolari e/o superiori gerarchici se non contrastanti con il presente CCNL e con le leggi vigenti;
- osservare le disposizioni aziendali sulla prevenzione degli infortuni;
- comunicare per iscritto ogni cambiamento di residenza, domicilio e/o dimora; seguire scrupolosamente le norme in materia di igiene e sicurezza sul lavoro.

L'azienda impronterà i rapporti con i dipendenti a sensi di educazione e di rispetto della dignità personale del lavoratore.

Verranno evitati comportamenti inopportuni, offensivi e insistenti, deliberatamente riferiti alla condizione sessuale, che abbiano la conseguenza di determinare una situazione di rilevante disagio nella persona cui essi sono rivolti, anche al fine di subordinare all'accettazione o al rifiuto di tali comportamenti la modifica delle sue condizioni di lavoro.

Al fine di prevenire i suddetti comportamenti, le aziende adotteranno le iniziative proposte dalla Commissione paritetica nazionale per la pari opportunità.

L'azienda avrà cura di mettere il lavoratore in condizione di evitare equivoci circa le persone alle quali il lavoratore è tenuto a rivolgersi in caso di necessità ed alle quali deve obbedire.

L'azienda inoltre è impegnata a mettere a disposizione del lavoratore quanto occorrente all'espletamento delle sue mansioni.

L'azienda adotta tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica del lavoratore; a tal scopo l'azienda si impegna a portare a conoscenza dei lavoratori e a fare rispettare le disposizioni di propria emanazione sulla prevenzione degli infortuni.

Art. 173 - Disposizioni disciplinari

I lavoratori dipendenti, che si renderanno inadempienti dei doveri inerenti all'attività da svolgere in riferimento al rapporto di lavoro instaurato, saranno sanzionati, in base alla gravità dell'infrazione commessa, con:

- 1) rimprovero verbale;
- 2) rimprovero scritto;
- 3) multa non superiore all'importo di 4 (quattro) ore della retribuzione base;
- 4) sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 7 (sette) giorni;
- 5) sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 10 (dieci) giorni;
- 6) licenziamento.

Art. 174 - Mancanze punibili con il rimprovero verbale o scritto


Il rimprovero verbale o scritto viene comminato per lievi irregolarità nell'adempimento della prestazione lavorativa e per violazioni di basso rilievo del dovere di corretto comportamento.

Art. 175 - Mancanze punibili con la multa

Le mancanze punibili con la multa sono:

- per recidività, entro un anno dell'applicazione, sulle stesse mancanze, del rimprovero scritto;
- per ripetuta inosservanza dell'orario di lavoro;
- per provata negligenza nello svolgimento del proprio lavoro;
- per mancato rispetto del divieto di fumare laddove ne sia prescritto il divieto;
- per contegno scorretto verso i propri superiori, i colleghi, i dipendenti e la clientela;
- in genere per negligenza o inosservanza di leggi, disposizioni, regolamenti o obblighi di servizio che non comportino pregiudizio agli interessi dell'azienda.

Art. 176 - Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro per sette giorni



Le mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a sette giorni, sono:

- per recidività, entro un anno dell'applicazione, sulle stesse mancanze, della multa;
- per simulazione di malattia o di altri impedimenti ad assolvere gli obblighi di lavoro;
- per aver rivolto ingiurie o accuse infondate verso altri dipendenti;
- per inosservanza delle leggi, regolamenti o disposizioni inerenti la prevenzione infortuni e la sicurezza sul lavoro;
- per assenza ingiustificata non superiore a tre giorni;
- per rifiuto di eseguire ordini concernenti il proprio lavoro;
- per aver incassato mance;
- per aver commesso, in servizio, atti ai quali sia derivato un vantaggio per se a danno del datore, sempreché la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile;
- in genere, per negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti o obblighi di servizio che rechino pregiudizio agli interessi del datore.

Art. 177 - Mancanze punibili con la sospensione dal lavoro per otto giorni

Le mancanze punibili con la sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo da otto a dieci giorni, sono:

- per particolare gravità o recidiva, entro un anno dall'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste;
- per la sospensione sino a un periodo non superiore a sette giorni;
- per abituale negligenza nell'osservanza degli obblighi di servizio o per abbandono del posto di lavoro;
- in genere, per negligenza o inosservanza di leggi o disposizioni o regolamenti o obblighi di servizio che rechino pregiudizio agli interessi del datore o che procurino vantaggi a sé o a terzi, sempreché la gravità dell'atto non sia diversamente perseguibile.



Art. 178 - Licenziamento per motivazione disciplinari

È permesso il licenziamento a seguito delle gravi infrazioni di seguito elencate:

- per particolare gravità o recidiva, entro un anno dall'applicazione della sanzione, nelle stesse mancanze previste
- per la sospensione sino a un periodo compreso tra otto e dieci giorni;
- per essere sotto l'effetto di sostanze alcoliche o droghe durante il disimpegno delle proprie specifiche attribuzioni attinenti la sicurezza dell'azienda o, per il personale viaggiante, stradale;
- per furto o danneggiamento volontario al materiale dell'azienda;
- per condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;
- per costruzione entro le officine dell'azienda di oggetti per uso proprio o per conto terzi, con danno dell'azienda stessa;
- per abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone ed alla sicurezza degli impianti, comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;
- per insubordinazione verso i superiori;
- per diverbio litigioso seguito da vie di fatto;
- per ogni altra mancanza di equivalente gravità.

Il licenziamento individuale è regolamentato dal Codice Civile (art. 2118 e 2119) e dalle Leggi 604/66, 300/70 e 108/90.

Art. 179 - Provvedimenti disciplinari

Il datore di lavoro deve informare i lavoratori dei provvedimenti disciplinari mediante affissione nella bacheca, o in altro locale dove si riuniscono i lavoratori o con la comunicazione al momento dell'assunzione oppure anche successivamente.

Il datore di lavoro deve comunicare per iscritto il licenziamento al prestatore di lavoro.

Il prestatore di lavoro può chiedere, entro quindici giorni dalla comunicazione, i motivi che hanno determinato il recesso: in tal caso il datore di lavoro deve, nei sette giorni dalla richiesta, comunicarli per iscritto.



Il licenziamento intimato senza l'osservanza delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2 è inefficace.

Il licenziamento per giustificato motivo con preavviso è determinato da un notevole inadempimento degli obblighi contrattuali del prestatore di lavoro ovvero da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa.

L'onere della prova della sussistenza della giusta causa o del giustificato motivo di licenziamento spetta la datore di lavoro.

Il licenziamento deve essere impugnato a pena di decadenza entro 60 giorni dalla ricezione della sua comunicazione, con qualsiasi atto scritto, anche extra-giudiziale, idoneo a rendere nota la volontà del lavoratore anche attraverso l'intervento dell'organizzazione sindacale diretto ad impugnare il licenziamento stesso.

Il termine di cui al comma precedente decorre dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento.

Quando il prestatore di lavoro non possa avvalersi delle procedure previste dai contratti collettivi o dagli accordi sindacali, può promuovere, entro venti giorni dalla comunicazione del licenziamento ovvero dalla comunicazione dei motivi ove questa non sia contestuale a quella del licenziamento, il tentativo di conciliazione presso l'Ufficio provinciale del Lavoro e della massima occupazione.

Le parti possono farsi assistere dalle associazioni sindacali a cui sono iscritte o alle quali conferiscono mandato.

Quando risulti accertato che non ricorrono gli estremi del licenziamento per giusta causa o giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a riassumere il prestatore di lavoro entro il termine di tre giorni o, in mancanza, a risarcire il danno versandogli un'indennità di importo compreso tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 6 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, avuto riguardo al numero dei dipendenti occupati, alle dimensioni dell'impresa, all'anzianità di servizio del prestatore di lavoro, al comportamento e alle condizioni delle parti.

La misura massima della predetta indennità può essere maggiorata fino a 10 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai dieci anni e fino a 13 mensilità per il prestatore di lavoro con anzianità superiore ai venti anni, se dipendenti da datore di lavoro che occupa più di quindici prestatori di lavoro.

L'indennità di anzianità è dovuta al prestatore di lavoro in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Sono fatte salve le disposizioni di contratti collettivi e accordi sindacali che contengano per la materia disciplinata dalla presente legge, condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

Il lavoratore che intenda impugnare il provvedimento disciplinare inflittogli può avvalersi delle procedure di conciliazione di cui all'art. 7, comma 4, legge 20.5.70 n. 300 e successive normative.



Ai sensi di legge, il lavoratore risponde in proprio delle perdite arrecate all'impresa nei limiti ad esso imputabili.

Il licenziamento per motivi disciplinari può essere preceduto dalla sospensione cautelativa che non potrà superare un massimo di sessanta giorni.

Nel periodo di sospensione cautelativa al lavoratore sarà corrisposta la retribuzione stabilita dal presente CCNL.

Art. 180 - Procedura disciplinare

Non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti del lavoratore dipendente, senza avergli preventivamente contestato formalmente l'addebito ed averlo sentito in difesa; in ogni caso i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale non possono essere applicati prima che siano trascorsi 5 (cinque) giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

La comunicazione degli addebiti dovrà essere fatta con comunicazione scritta contenente la specificazione dell'infrazione commessa.

Il lavoratore dipendente avrà la possibilità di presentare le contro deduzioni a sua difesa entro 5 (cinque) giorni.

L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere presa entro 30 (trenta) giorni dalla scadenza del termine assegnato al lavoratore dipendente per presentare le sue giustificazioni.

Tale decisione dovrà essere comunicata al lavoratore dipendente con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno.

Art. 181 - Affissione dei provvedimenti disciplinari

I provvedimenti disciplinari devono essere esposti nella bacheca e nei luoghi dell'azienda dedicati alle comunicazioni ai lavoratori dipendenti.

CAPO IV – RESPONSABILITÀ CIVILI E PENALI

Art. 182 - Assistenza legale



Ai lavoratori con responsabilità di direzione esecutiva, nei casi in cui le norme di legge o di regolamento attribuiscono loro specifiche responsabilità civili o penali, anche in presenza di apposite deleghe nei rapporti con le pubbliche amministrazioni per conto dei clienti, è riconosciuta l'assistenza legale e la copertura di eventuali spese connesse, in caso di procedimenti civili o penali per cause non dipendenti da colpa grave o dolo e relativi a fatti direttamente connessi con l'esercizio delle funzioni svolte.

Art. 183 - Procedimenti penali

Ove il dipendente sia privato della libertà personale in conseguenza di procedimento penale, il datore di lavoro lo sospenderà dal servizio e dallo stipendio o salario e ogni altro emolumento e compenso fino al giudicato definitivo.

In caso di procedimento penale per reato non colposo, ove il lavoratore abbia ottenuto la libertà provvisoria, il datore di lavoro ha facoltà di sospenderlo dal servizio e dallo stipendio o salario e ogni altro emolumento o compenso.

Salva l'ipotesi di cui al successivo comma, dopo il giudicato definitivo, il datore di lavoro deciderà sull'eventuale riammissione in servizio, fermo restando che comunque il periodo di sospensione non sarà computato agli effetti dell'anzianità del lavoratore.

Nella ipotesi di sentenza definitiva di assoluzione con formula piena il lavoratore ha diritto in ogni caso alla riammissione in servizio.

In caso di condanna per delitto non colposo commesso fuori dell'azienda, al lavoratore che non sia riammesso in servizio spetterà il trattamento previsto dal presente contratto per il caso di dimissioni.

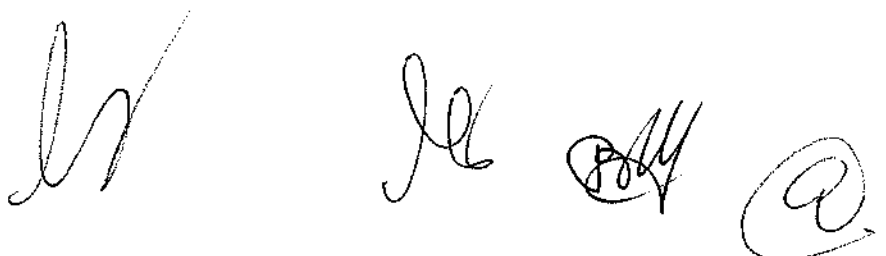
Il rapporto di lavoro si intenderà, invece, risolto di pieno diritto e con gli effetti del licenziamento in tronco, qualora la condanna risulti motivata da reato commesso nei riguardi del datore di lavoro o in servizio.

TITOLO XXIII

TUTELA DELLA DIGNITÀ E PARITÀ LAVORATORI - PRIVACY

Art. 184 - Tutela delle lavoratrici madri

Per le lavoratrici - o i lavoratori - che esercitino la patria potestà su minori e non abbiano, all'interno del nucleo familiare convivente, l'altro genitore, le aziende riconosceranno un titolo di preferenza per la concessione del periodo feriale e per le richieste di trasformazione del rapporto di lavoro per quanto concerne la prestazione oraria.



Art. 185 - Pari opportunità

In armonia con quanto previsto dalla Raccomandazione CEE 13 dicembre 1984, numero 636 e dalle disposizioni della Legge 10 aprile 1991, numero 125, le parti riconoscono l'esigenza di dare concreta applicazione alle previsioni della legge sulla Pari Opportunità Uomo - Donna, con particolare riguardo all'eccesso alla formazione ed alle mansioni direttive e di rimuovere gli ostacoli che non consentono una effettiva parità di opportunità nel lavoro.

Art. 186 - Azioni positive

Le aziende, d'intesa con le Organizzazioni firmatarie del presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, adotteranno misure concrete per dare attuazione al diritto di accesso alla formazione ed informazione del personale femminile.

Art. 187 - Corsi esterni

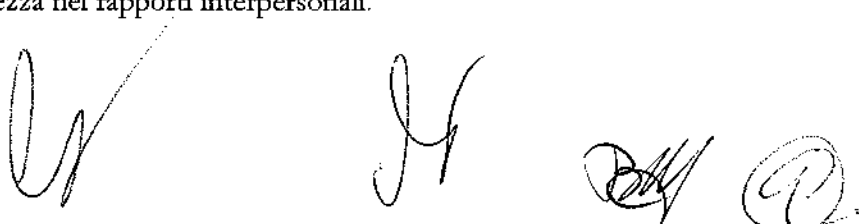
Tali azioni positive si indirizzeranno principalmente nell'individuazione di metodologie formative, di aggiornamento e/o di riqualificazione che prevedano l'utilizzo di media e la fruizione on-site tale da non rendere necessaria la frequenza di corsi esterni che richiedano trasferte oltre il normale orario di lavoro.

Art. 188 - Molestie sui luoghi di lavoro

Le aziende devono vigilare su rapporti improntati al massimo rispetto della dignità, del diritto e della condizione sessuale della persona nei confronti di colleghi, clienti e terzi e conseguentemente astenersi, anche in ragione della posizione ricoperta, da comportamenti riconducibili a forme di molestie sessuali, nonché ad azioni sistematiche e protratte nel tempo contraddittorie al suddetto rispetto.

Art. 189 - Mobbing

Per le parti è fondamentale avere in azienda un ambiente di lavoro improntato alla tutela della dignità ed inviolabilità della persona e alla correttezza nei rapporti interpersonali.



Il mobbing consiste in una situazione lavorativa di conflittualità sistematica, persistente ed in costante progresso in cui una o più persone vengono fatte oggetto di azioni ad alto contenuto persecutorio da parte di uno o più aggressori in posizione superiore, inferiore o di parità, con lo scopo di causare alla vittima danni di vario tipo e gravità.

Il mobbing è regolamentato dai DLGS 215/2003 (attuazione della Delibera 2000/43/CE) e 216/2003 (attuazione della Delibera 2000/78/CE).

Art. 190 - Tutela della privacy

Per quanto concerne la disciplina inerente la tutela della privacy si rimanda al D. LGS del 30/6/2003, n. 196.

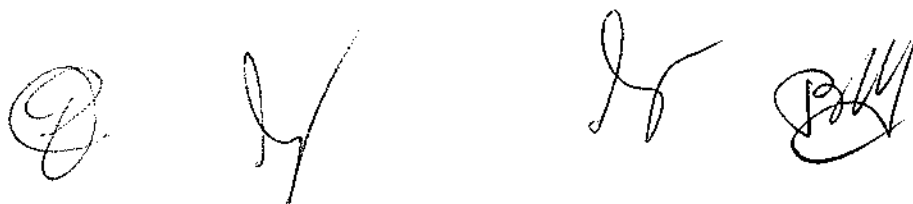
Art. 191 - Conoscenza base lingua italiana per lavoratori stranieri

Le aziende favoriranno l'utilizzazione da parte di lavoratori extracomunitari delle previsioni del presente CCNL per l'accesso a corsi di formazione per il conseguimento di una conoscenza basilica della lingua italiana.

Art. 192 - Lavoratori stranieri

Le parti, preso atto del crescente rilievo assunto nel settore dall'occupazione dei cittadini stranieri, concordano di considerare che l'avvento della flessibilità e del "brain power" stia sedimentando una nuova cultura del lavoro, per cui la stabilità appare sempre più una debolezza per la carriera e l'occupazione, un segno di staticità in un mondo che ha ingranato la marcia dell'innovazione continua competitiva e dell'internazionalizzazione permanente, e assumono l'impegno:

- di auspicare un celere inserimento della direttiva europea in merito alle condizioni d'ingresso, di soggiorno e d'inserimento a professionalità elevate e a talenti con lo strumento della "Carta blu dell'Unione Europea";
- di auspicare il recepimento della raccomandazione comunitaria del 23 aprile 2008, del quadro comune europeo delle qualifiche (EQF), al fine di promuovere la mobilità transfrontaliera dei cittadini e agevolarne l'apprendimento permanente;
- di accordare un percorso strategico di priorità alla ricerca di detti strumenti nell'area della piccola e media impresa per mettere a fuoco i problemi del settore e individuare efficaci strategie di sviluppo del vero "motore economico" del sistema Italia, in termini occupazionali e di quote di mercato.



Tutto ciò reciprocamente assunto, le parti si danno reciprocamente atto della disponibilità ad attivare, nell'ambito dei loro rapporti interconfederali, la più ampia gamma di strumenti contrattuali di governo per lavoratori stranieri con alta professionalità anche attraverso attività di studio e di ricerca finalizzate alla promozione di interventi mirati ai diversi livelli contrattuali e di confronto (nazionale, territoriale, aziendale).

Le parti si impegnano altresì a promuovere l'accesso dei lavoratori stranieri per un celere inserimento della direttiva europea in merito alle condizioni d'ingresso, di soggiorno e d'inserimento a professionalità elevate e a talenti con lo strumento della "Carta blu dell'Unione Europea"; ed inoltre a tutte le forme di impiego previste nel presente contratto, compatibilmente con le condizioni di soggiorno in Italia del cittadino straniero.

Per il raggiungimento dei fini di cui ai precedenti commi, le parti si impegnano altresì a promuovere azioni concordate nei confronti della pubblica amministrazione e degli enti.

Art. 193 - Diritto di precedenza

L'esercizio, da parte del lavoratore straniero, del diritto di precedenza costituisce titolo di priorità per il rientro in Italia nell'anno successivo per ragioni di lavoro stagionale, ai sensi dell'Art. 24, comma 4, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286.

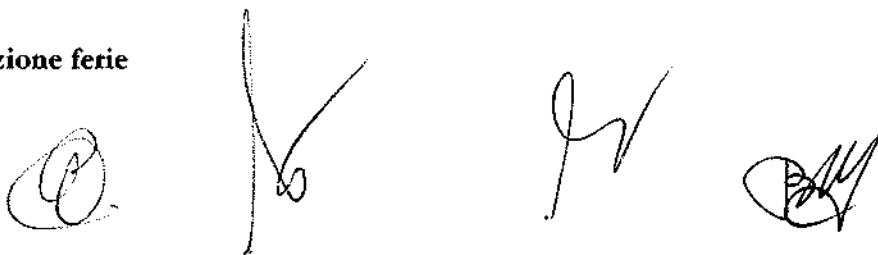
Art. 194 - Convenzioni

Le parti intendono delegare all'ente bilaterale lo studio per fornire l'accesso a lavoratori stranieri e possono stipulare apposite convenzioni con le commissioni regionali tripartite, di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo 23 dicembre 1997, n. 469, dirette a favorire l'accesso dei lavoratori stranieri ai posti di lavoro stagionale.

Le convenzioni possono individuare il trattamento economico e normativo, comunque non inferiore a quello previsto per i lavoratori italiani e le misure per assicurare idonee condizioni di lavoro della manodopera, nonché eventuali incentivi diretti o indiretti per favorire l'attivazione dei flussi e dei deflussi e le misure complementari relative all'accoglienza.

I risultati delle iniziative di cui ai commi precedenti saranno notificati all'osservatorio nazionale sul mercato del lavoro istituito presso l'ente bilaterale nazionale del settore turismo, per il tramite del competente ente bilaterale territoriale.

Art. 195 - Programmazione ferie



Nella programmazione delle ferie, le aziende che occupino lavoratori stranieri con il proprio nucleo familiare nel Paese di origine, favoriranno il raggruppamento dei giorni di ferie al fine di consentire un congruo periodo di permanenza nei rispettivi paesi di origine.

Art. 196 - Risorse speciali

Le parti intendono delegare all'ente bilaterale la creazione di un nuovo sistema contrattuale che valorizzi i lavoratori dotati di esperienza e professionalità, al fine di agevolare:

- l'accesso ai livelli più alti di lavoratori giovani e motivati (30 40 anni) supportati da una differenziazione delle esigenze dettate dalla crescente flessibilità del mercato del lavoro;
- l'inserimento di lavoratori 40 e 50enni dotati di una carriera basata su incentivazioni di una formazione d'eccellenza;
- la rivalutazione dell'esperienza acquisita dai lavoratori "over 50", al fine di non perdere risorse umane che possono offrire ancora molto al sistema impresa.

Art. 197 - Aspettativa per tossicodipendenza

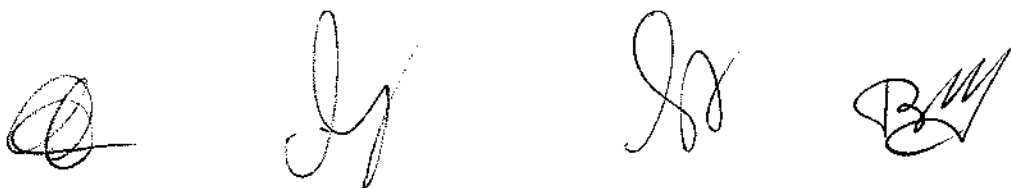
I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico - riabilitative e socio - assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, un periodo non superiore a tre anni.

Tale periodo è considerato di aspettativa non retribuita.

I lavoratori familiari di un tossicodipendente, possono essere posti, a domanda, in aspettativa non retribuita per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità per un periodo massimo di tre mesi non frazionabile e non ripetibile.

Le relative domande devono essere presentate al datore di lavoro in forma scritta dall'interessato corredate di idonea documentazione redatta dai servizi sanitario dalle altre strutture sopra indicate.

Art. 198 - Tutela dei genitori di portatori di handicap



Le aziende riconosceranno ai lavoratori che siano genitori di handicappati non autosufficienti, con documentazione comprovante emessa da competente struttura del Servizio Sanitario Nazionale, un titolo di preferenza per la concessione del periodo di ferie e per le richieste di trasformazione del regime orario del rapporto di lavoro.

Art. 199 - Corresponsione della retribuzione, reclami sulla busta paga

Le retribuzioni devono essere erogate al personale secondo le consuetudini locali ed in ogni caso non più tardi entro il giorno 20 del mese successivo con una tolleranza massima di 10 giorni.

Se per qualsiasi ragione tecnica, il datore di lavoro non rispetta i termini di cui al comma precedente, lo stesso deve corrispondere nel mese di competenza un acconto del 90% della retribuzione presuntivamente dovuta e il conguaglio entro 10 giorni.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al lavoratore dipendente la copia del libro unico in cui dovranno essere distintamente specificate: il nome ed il cognome del lavoratore dipendente, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonché le singole voci e corrispettivi importi costituenti la retribuzione stessa e la elencazione delle trattenute e delle voci secondo la normativa vigente.

TITOLO XXIV

FORMAZIONE PROFESSIONALE


Art. 200 - Gestione della formazione e l'aggiornamento professionale

Le Parti sottoscrittrici del presente CCNL concordano sul ritenere la Formazione Continua quale supporto essenziale di sostegno all'occupazione. Questa interpretazione è riscontrabile anche dalle conclusioni del Consiglio Europeo di Lisbona, che ha segnato una tappa decisiva per quanto riguarda l'orientamento della politica e dell'azione dell'Unione Europea: viene affermata la definitiva entrata dell'Europa nell'era della conoscenza.

L'obiettivo straordinario, direttamente derivante da quest'affermazione, è quello di fare dell'Unione Europea l'economia e la società basata sulla conoscenza più competitiva, intercomunicante e dinamica del mondo.

Tale obiettivo generale trova una nuova definizione e valorizzazione adeguata in materia di formazione a tutte le categorie di lavoratori sia in forma diretta sia e-learning.

Art. 201 - Istituzione Fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua



Le Parti intendono istituire un —*Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua*”, ai sensi dell’art. 118, Legge 23 dicembre 2000, n.388, successivamente modificato dall’art. 48 della Legge n. 289 del 27 dicembre 2002 e dall’articolo 151 della legge 311 del 30 dicembre 2004, che ha previsto - al fine di promuovere lo sviluppo della Formazione professionale continua, in coerenza con la programmazione regionale e con le funzioni attribuite al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali (D. Lgs. del 31 marzo 1998 n.112) - l’istituzione di Fondi Paritetici Interprofessionali, sulla base di accordi interconfederali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

Lo Statuto ed il regolamento una volta definiti verranno allegati al presente CCNL.

Art. 202 - L’accreditamento della formazione continua

Le parti, coerentemente con i principi comunitari ispiratori del sistema di accreditamento basati sulla qualità dell’offerta e la trasparenza del mercato, s’impegnano a seguire gli orientamenti comunitari dei sistemi di accreditamento con particolare riferimento alla formazione continua, individuando criteri di qualità e modalità di informazione utilizzabili dalle imprese e dalle persone per la scelta dell’offerta formativa più adeguata.

Le parti concordano che tutte le attività formative, siano realizzate nella prospettiva di un costituendo sistema di certificazione delle competenze concordato a livello nazionale.

Art. 203 - Aggiornamento e formazione professionale per lavoratori

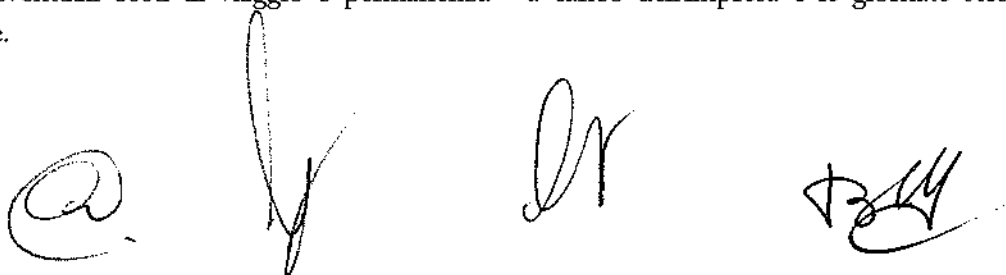
A favore dei lavoratori compresi nella sfera di applicazione del presente contratto, le parti concordano di istituire il Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua, avente lo scopo di offrire alle imprese e ai lavoratori opportunità di formazione ed aggiornamento particolarmente mirate alle problematiche peculiari del settore e alla loro evoluzione in riferimento alla nuova realtà dell’Europa unita.

In particolare:

- corsi di prima formazione professionale per i lavoratori di tutti i livelli;
- corsi di aggiornamento professionale per i lavoratori di tutti i livelli;
- corsi avanzati con contenuti individuati nelle aree specialistiche per i lavoratori dei livelli appropriati.

I programmi di formazione così individuati saranno fruibili dai lavoratori dipendenti a titolo gratuito.

Le giornate di formazione scelte dall’Impresa per l’aggiornamento e lo sviluppo di singoli lavoratori saranno - come gli eventuali costi di viaggio e permanenza - a carico dell’impresa e le giornate stesse considerate lavorative.



Le giornate di formazione scelte dal lavoratore saranno - sia per l'eventuale costo di trasferta sia come giornate da considerarsi detraibili dal monte ferie individuale - a carico del singolo fruitore.

Il Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua nella piccola e media impresa e nell'area commerciale, turistica, servizi, terziario, artigiana, artistica, agricola e della piccola e media impresa di cui all'art. 118 della legge n. 388/2000, e alimentato dal contributo pari allo 0,30%°, di cui all'art. venticinque, comma quattro, della legge 845/1978 e dalle quote assegnate a valere sul terzo delle risorse derivanti dallo stesso contributo.

Il Fondo finanzia piani formativi aziendali, territoriali, settoriali o individuali concordati tra le parti sociali, nonché eventuali nuove iniziative propedeutiche e comunque direttamente connesse a detti piani concordate tra le parti.

Una parte delle risorse provenienti dallo zero, trenta per mille possono essere utilizzata per il finanziamento di attività che le parti riterranno necessarie alla promozione e allo sviluppo della formazione continua nel settore, come studi e ricerche mirate, attività di monitoraggio, progetti formativi diretti a particolari figure professionali o progetti di particolare rilevanza innovativa.

Una quota delle risorse potrà essere destinata a sostenere attività formative che le imprese intendono realizzare in proprio, in forma singola o associata, secondo modalità da definire nel "Regolamento del Fondo", così come, nella distribuzione delle risorse, dovranno essere previsti criteri solidaristici per i lavoratori.

Il Fondo dovrà fare principalmente riferimento all'ente bilaterale paritetico EBIL per le attività di studio e ricerca.

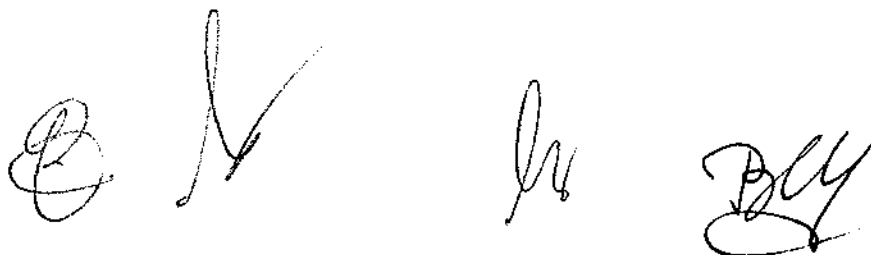
TITOLO XXV

FONDO PENSIONISTICO COMPLEMENTARE

Art. 204 - Dichiarazione di Intenti

Le Parti sottoscrittrici del presente contratto Collettivo Nazionale di Lavoro al fine di dare pratica attuazione al diritto dei dipendenti delle aziende del settore del terziario di accedere alle forme pensionistiche complementari, così come previste dalla vigente normativa, hanno inteso individuare nel Fondo Pensionistico Complementare lo strumento idoneo a dare questo tipo di servizio.

Tenuto conto della delicatezza della materia, convengono di dare mandato ad una apposita Commissione, entro 12 mesi, composta dai rappresentanti delle organizzazioni stipulanti il presente CCNL, al fine di verifica presso la COVIP di un progetto autorizzatorio per la costituzione di un apposito Fondo Unitario per la Previdenza Complementare a favore dei dipendenti delle aziende del settore del terziario e della piccola impresa.



Art. 205 - Clausola sospensiva

Ai sensi della vigente normativa sulla previdenza complementare le norme per l'attivazione della posizione previdenziale e le quote di adesione saranno normate successivamente all'esito positivo delle procedure per l'attivazione dell'iter autorizzatorio da parte delle Autorità di Controllo e Vigilanza e di un loro esito positivo.

Pertanto in attesa di quanto disposto nel 1° comma del presente articolo nessuna trattenuta o azione andrà intrapresa da aziende o lavoratori in merito alla attivazione del Fondo Pensioni Complementari.

TITOLO XXVI

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Art. 206 - Assistenza sanitaria integrativa

Le Parti concordano sulla opportunità di attivare l'assistenza sanitaria integrativa del SSN , in conformità alle norme vigenti previste all'art, 51 c.2 lett. A del TUIR e s.m.i , in tutti i settori a cui si rivolgono i CCNL stipulati, tramite l' E.B.I.L. che stabilisce le opportune intese con una Società di mutuo soccorso, già attiva ed operante.

La società di mutuo soccorso viene individuata dalle parti a seguito di una adeguata analisi costi-benefici condotta considerando le proposte di varie Società e fondi sanitari integrativi presenti sul mercato.

Per il finanziamento di detto istituto è previsto il solo contributo a carico dei datori di lavoro, il cui importo sarà di euro 150,00 annuali per ciascun lavoratore da versare in rate mensili ovvero nei modi e tempi definiti dalle intese tra E.B.I.I. e Società di mutuo soccorso.

Nella parte normativa /economica del presente CCNL, si è tenuto conto dell'incidenza delle quote di finanziamento della Mutua.

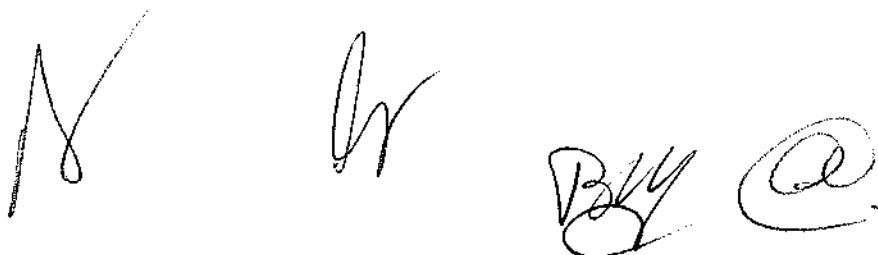
Pertanto l'azienda che ometta il versamento dei contributi suddetti è responsabile verso i lavoratori non iscritti alla mutua della perdita delle relative prestazioni, con il conseguente eventuale risarcimento danni.

Welfare

Il welfare aziendale costituisce un insieme di benefit e prestazioni, finalizzato a superare la componente meramente monetaria della retribuzione al fine di sostenere il reddito dei dipendenti e migliorarne la vita privata e lavorativa.

Saranno allegati al presente CCNL eventuali convenzioni sottoscritte dalle Parti in merito.

TITOLO XXVII



SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO

Art. 207 - La tutela e la sicurezza nei luoghi di lavoro

Le direttive comunitarie recepite dal D. Lgs. 9 aprile 2008 , n. 81 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e successive modifiche ed integrazioni hanno integralmente sostituito il D. Lgs. 19 settembre 1994 n. 626 con lo scopo di attuare misure volte a promuovere il miglioramento della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

La pratica attuazione del D. Lgs. 81 nel settore di applicazione del presente contratto è volta anche a favorire la cultura di prevenzione e protezione in tema di ambiente, salute e sicurezza e che tale finalità, nell'ambito dell'attività sanitaria, va intesa e rivolta non solo nei confronti degli operatori ma anche degli utenti.

Le parti intendono interpretare integralmente i sistemi di sicurezza e protezione aziendale con il miglioramento continuo dei sistemi e delle procedure di prevenzione e protezione dai rischi nei settori di applicazione e il presente protocollo risponde alla necessità di salvaguardare la salute e la sicurezza sia dei lavoratori, sia dei datori di lavoro.

La nuova norma n. 81/2008 nel recepire le direttive comunitarie, intende diffondere la cultura della partecipazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro tra i datori di lavoro e i lavoratori e/o i loro rappresentanti tramite strumenti adeguati, e pertanto ciò rappresenta un obiettivo condiviso cui assegnare ampia diffusione .

Il numero dei rappresentanti per la sicurezza è così individuato:

- un rappresentante per ogni esercizio pubblico; considerata la peculiarità strutturale del settore terziario è possibile definire a livello territoriale (regione - provincia - comune - bacino) il numero dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

Questa ultima possibilità è realizzabile previo accordo delle parti competenti per territorio e rispettivamente firmatarie di accordi nazionali di II livello già previsti nel presente contratto.

Gli accordi realizzati dovranno comunque essere sia conformi alle norme che, nello specifico caso, sono previste dal D. Lgs. 81/2008, sia coerenti con quanto contenuto nel presente protocollo.

Il Rappresentante per la sicurezza, in conformità a quanto prevede il D. Lgs. 81/2008, non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento delle proprie attività e nei suoi confronti valgono le stesse tutele previste dalla legge per le Rappresentanze sindacali.

Art. 208 - Incarico al rappresentante per la sicurezza



La costituzione della rappresentanza dei lavoratori deve avvenire mediante elezione diretta da parte dei lavoratori.

Hanno diritto al voto tutti i lavoratori partecipanti al computo del numero dei lavoratori che prestino la loro attività nell'area del Turismo.

Le elezioni dovranno avere luogo senza pregiudizio per la sicurezza delle persone, la salvaguardia dei beni e degli impianti ed in modo da garantire il normale svolgimento dell'attività lavorativa.

Possono essere eletti tutti i lavoratori partecipanti al computo del numero dei lavoratori del settore del terziario.

Risulterà eletto il lavoratore che avrà ottenuto il maggior numero di voti espressi, purché abbia partecipato alla votazione la maggioranza semplice degli aventi diritto.

Prima dell'elezione i lavoratori in servizio nomineranno al loro interno il segretario che provvederà a redigere il verbale della elezione. Copia del verbale sarà consegnata dal segretario al datore di lavoro.

L'esito della votazione sarà comunicato a tutti i lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti i lavoratori. La rappresentanza dei lavoratori per la sicurezza dura in carica 3 anni ed è rieleggibile.

Nel caso di dimissioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, lo stesso sarà sostituito dal primo dei non eletti o in mancanza rimarrà in carica fino a nuove elezioni e comunque non oltre sessanta giorni dalle dimissioni, in tal caso al dimissionario competono le sole ore di permesso previste per la sua funzione, per la quota relativa al periodo di durata nella funzione stessa.

Art. 209 - Permessi retribuiti per RLS

Negli esercizi dell'area delle micro imprese fino ai 15 dipendenti il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza avrà a disposizione n. 5 ore di permesso retribuito annue.


Negli esercizi con più di 15 dipendenti, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza avrà a disposizione n. 15 ore di permesso retribuite annue.

Per l'espletamento degli adempimenti previsti ai punti B, C, D, E, G dell'articolo 50, comma 1 del D. Lgs. 81/2008 non verranno utilizzati i predetti monte ore.

Il Corso di Formazione di cui all'art. 37, commi 10-13 D. Lgs. 81/2008, secondo il Decreto del Consiglio dei Ministri 16/1/97, durerà un minimo di 32 ore.

Il corso di 32 ore è per eventuali aggiornamenti che andranno regolarmente retribuiti dal datore di lavoro.

Art. 210 - Attribuzioni del Rappresentante per la sicurezza



Con riferimento alle attribuzioni del rappresentante per la sicurezza, la cui disciplina legale è contenuta all'art. 50 del D. Lgs. 81/2008, le Parti concordano sulle seguenti indicazioni.

In applicazione dell'art. 50 comma 1, lettere e), f), h) e i) del D. Lgs. 81/2008, il rappresentante ha diritto di ricevere le informazioni e la documentazione ivi prevista per il più proficuo espletamento dell'incarico.

Di tali dati e delle attività connesse di cui sia messo o venga comunque a conoscenza, il rappresentante è tenuto a farne un uso strettamente connesso al proprio incarico, nel rispetto del segreto professionale aziendale.

Il datore di lavoro consulta il rappresentante per la sicurezza su tutti gli eventi ed aggiornamenti per i quali la disciplina legislativa prevede un intervento consultivo dello stesso.

Il verbale della consultazione deve riportare le osservazioni e le proposte formulate dal rappresentante per la sicurezza.

Il rappresentante per la sicurezza, a conferma dell'avvenuta consultazione appone la propria firma sul verbale della stessa.

Art. 211 - Consultazione RLS

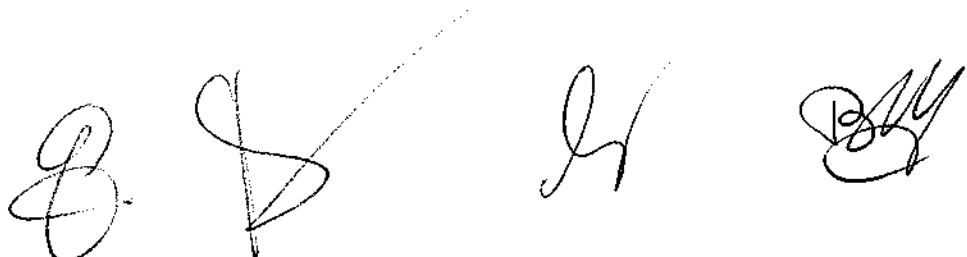
Il D. Lgs. 81/2008 prevede a carico del datore di lavoro la consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, la quale deve essere effettuata in modo da garantire la sua effettività.

Il rappresentante per la sicurezza, in occasione della consultazione, ha facoltà di formulare proprie proposte e proprie opinioni, non vincolanti per il datore di lavoro, in ordine alle attività aziendali, in corso o in via di definizione.

Il rappresentante è tenuto a controfirmare, in ogni caso, il verbale dell'avvenuta consultazione.

Art. 212 - Documentazione ed informativa negli esercizi

Ai sensi dell'art. 50, comma 4 del D. Lgs. 81/2008, il rappresentante per la sicurezza ha diritto di ricevere le informazioni e di consultare il DVR - Documento Valutazione dei Rischi aziendale - i documenti e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti le sostanze e i preparati pericolosi, laddove impiegati, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni.



Il rappresentante, ricevute le notizie e le informazioni di cui al comma 1, è tenuto a farne un uso strettamente connesso alla sua funzione e nel pieno rispetto del segreto professionale.

Art. 213 - Attività riconosciuta per il RLS

In tutti i casi in cui un componente la rappresentanza per la sicurezza, per svolgere le sue specifiche funzioni, debba interrompere la propria attività lavorativa, dovrà darne preventivo avviso al Datore di Lavoro almeno 2 giorni lavorativi prima, firmando una apposita scheda permessi al fine di consentire il computo delle ore utilizzate.

TITOLO XXVIII

ARCHIVIO CONTRATTI

Art. 214 - Deposito contratto collettivo

In ottemperanza a quanto previsto dalle direttive sull'Organizzazione dell'Archivio della Contrattazione Selettiva ed ai sensi dell'Art. 17 della L. 36/86, le parti contraenti si impegnano ad inviare al CNEL il presente contratto CCNL e successivi rinnovi o integrazioni.

TITOLO XXVII

ALLINEAMENTO CONTRATTUALE, DECORRENZA E DURATA

Art. 215 - Allineamento contrattuale

Le Parti intendono regolamentare ulteriormente le procedure per l'armonizzazione, in caso di prima applicazione del nuovo CCNL, ai dipendenti precedentemente assunti con altri CCNL.

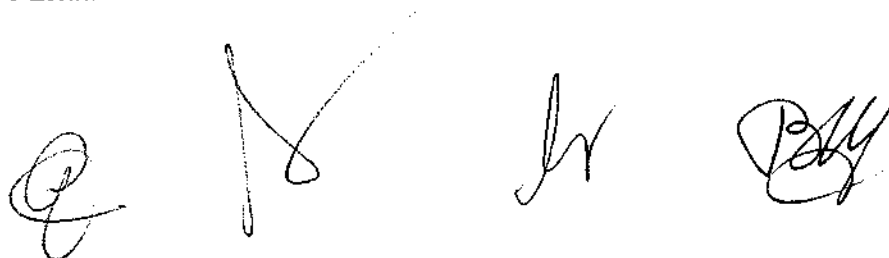
- A. Paga base-contingenza – EdR : il nuovo CCNL riunisce alla voce “paga base conglobata” le tre voci “Paga base, Contingenza, EdR, qualora previste separatamente in altri CCNL. Nel caso in cui l'importo risultante dalla somma delle tre suddette voci fosse superiore a quello previsto alla voce “Paga base, Contingenza, EDR” del nuovo CCNL, l'importo eccedente andrà a costituire gli “Acconti Futuri Aumenti”, voce che dovrà essere prevista specificatamente nel cedolino paga e che ha natura riassorbibile in caso di eventuali aumenti contrattuali futuri. Al contrario, se a risultare superiore dovesse essere l'importo fissato alla voce “Paga Base Conglobata”, il lavoratore riceverà un aumento salariale rispetto a quanto riconosciuto dal precedente datore di lavoro.



- B. Superminimi collettivi o individuali, paga di posto, ecc. I superminimi, ovvero specifiche indennità precedentemente erogate, rimangono in essere conservando natura, scadenze e quanto altro previsto a livello di contrattazione aziendale e/o individuale.
- C. Qualifiche professionali. L'armonizzazione delle qualifiche professionali verrà fatta sulla base delle nuove declaratorie.
- D. Scatti di anzianità. Gli scatti di anzianità pregressi vengono accorpati, ivi comprese le frazioni maturate, in una voce "Scatti di Anzianità Progressi Congelati". Al contempo iniziano a maturare nuovi scatti di anzianità secondo quanto disposto dal nuovo CCNL che verranno riportati in una specifica voce. Per non creare sperequazioni sulla durata massima degli Scatti di Anzianità (tra quelli congelati e quelli futuri) si opererà con il seguente meccanismo:
- a) Scatti di anzianità con durata triennale: il lavoratore avrà una durata massima residua per la maturazione dell'istituto calcolata nel modo seguente: $30 \text{ anni} - \text{gli anni di anzianità maturati} \div 3 = \text{gli scatti maturabili}$.
 - b) Scatti con durata triennale: si riporta il biennale in triennale maggiorando il periodo di anzianità con il coefficiente (1,5) quindi $30 \text{ anni} - \text{gli anni di anzianità maturati} \times 1,5 \div 3 = \text{gli scatti maturati}$.
- E. Trattamento di T.F.R. Il Fondo T.F.R. sarà costituito dall'importo accantonato a favore del lavoratore anno per anno e verrà definito sulla base del CCNL applicato rispetto a ciascun periodo temporale al quale fa riferimento.
- F. La parte normativa. La parte normativa prevista dal nuovo CCNL sostituisce quella disciplinata dal contratto applicato dal precedente datore di lavoro
- G. Informazione ai lavoratori. L'Azienda è tenuta ad informare dettagliatamente i lavoratori sulle differenze relative alla parte normativa ed a quella economica connesse all'applicazione del nuovo CCNL rispetto al precedente Contratto, anche in riferimento alle presenti procedure di armonizzazione.
- H. Comunicazione di applicazione nuovo CCNL. Ricalcolate le nuove voci che formano il cedolino paga, esse vanno riportate su una comunicazione che annulla e sostituisce quella precedentemente sottoscritta in conformità dell'art3 dal D. Lgs. 159/97.
- I.

Art. 216 - Decorrenza e durata

La validità del presente contratto, sia per la parte normativa, sia per la parte economica è fissata in tre anni. La decorrenza contrattuale è fissata dal 01 DICEMBRE 2017 e scadrà il 30 NOVEMBRE 2020.



Il contratto nella sua globalità si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga data disdetta sei mesi prima della scadenza con lettera raccomandata.

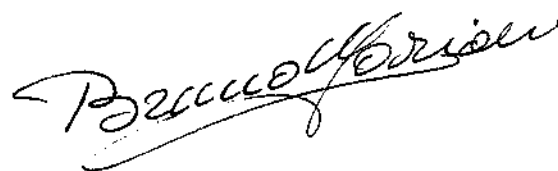
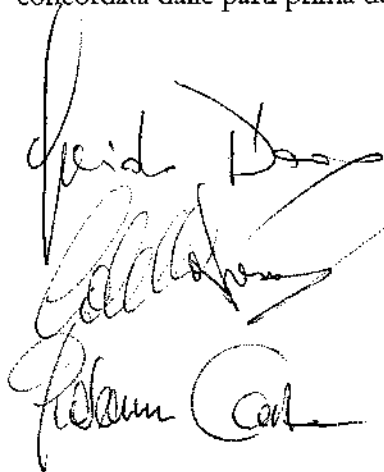
Entro sei mesi dalla scadenza contrattuale, le parti hanno due opportunità:

- 1) disdire tutti gli accordi contrattuali sottoscritti e non rinnovare più alcun accordo, né normativo, né economico;
- 2) Inviare, una disdetta contenente contestualmente le proprie rivendicazioni sindacali.

Entro 60 giorni dalla ricezione delle rivendicazioni contrattuali per il rinnovo del CCNL, la parte inattiva, dovrà quantificare la propria controproposta.

Nei successivi 120 giorni, le parti dovranno raggiungere un accordo, pena lo scioglimento dell'accordo inizialmente sottoscritto.

Le parti possono ricorrere alla vacanza contrattuale per un periodo di sei mesi, ma tale volontà deve essere concordata dalle parti prima della scadenza naturale del contratto.



© PROPRIETA' RISERVATA

Le Organizzazioni stipulanti intendono salvaguardare

la piena e completa proprietà del testo contrattuale e ne inibiscono la riproduzione totale o parziale ad enti, organizzazioni, imprese e privati, riservandosi ogni azione a salvaguardia dei loro diritti.

AVVERTENZA

Le Parti si danno reciprocamente atto che la titolazione dei singoli articoli risponde soltanto alle esigenze di migliorare la consultazione del testo contrattuale. I titoli, pertanto, non sono esaustivi delle indicazioni dei contenuti dei singoli articoli e quindi, in quanto tali, non costituiscono elemento di interpretazione della norma.