

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE  
DI LAVORO PER I DIPENDENTI DEL  
TERZIARIO:**

**ATTIVITA' COLLATERALI AL COMMERCIO,  
DISTRIBUZIONE E SERVIZI**

**Anche in forma cooperativa**

- Feder\_IacCT (Confimprese Italia)
- CONFIMPRESEITALIA
- Fesica-Confsal
- Confsal-Fisals

Consiglio Nazionale Economia e Lavoro



1282-10.4-08/04/2013-CNEL-SG-A

### Parte Datoriale

- Federazione Imprese Attività Collaterali Commercio e Terziario – Feder\_lacCT aderente a Confimprese Italia rappresentata dal Presidente Anna Gatto

### Assistiti da

- CONFIMPRESEITALIA Confederazione Sindacale Datoriale rappresentata dal Presidente Guido D'Amico

E

### Parte Sindacale

- Fesica Confsal rappresentata dal Segretario Generale Sig. Bruno Mariani
- Confsal Fisals rappresentata del Segretario Nazionale Sig.ra Eugenia Scifoni con l'assistenza della Confsal rappresentata dal Segretario Generale Marco Paolo Nigi

**CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DEL TERZIARIO:  
ATTIVITA' COLLATERALI AL COMMERCIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI  
Anche in forma cooperativa**

L'anno 2013 il giorno 11 del mese di Marzo in Roma, Via Veturia 45

TRA

Federazione Imprese Attività Collaterali Commercio e Terziario – Feder-IacCt  
Aderente a Confimprese Italia rappresentata dal Presidente Anna Gatto

Assistiti da

CONFIMPRESEITALIA Confederazione Sindacale Datoriale rappresentata dal Presidente  
Guido D'Amico

E

Fesica Confsal rappresentata dal Segretario Generale Sig. Bruno Mariani  
Confsal Fisals rappresentata dal Segretario Nazionale Sig.ra Eugenia Scifoni

con l'assistenza della Confsal rappresentata dal Segretario Generale Marco Paolo Nigi

si è stipulato

**II CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DEL TERZIARIO:  
ATTIVITA' COLLATERALI AL COMMERCIO, DISTRIBUZIONE E SERVIZI**

Le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori firmatarie, ritengono di voler avviare, con la stipula del presente contratto, una fase di definizione di norme atte al consolidamento di segmenti settoriali che presentano ampie opportunità di espansione occupazionale.

Il settore presenta forti elementi d'innovazione interattivi tra l'impresa di field marketing e le Aziende primarie di produzione di prodotti di largo consumo, nonché quelle previste all'art 1.

I settori del commercio, distribuzione e servizi sono campi in cui nascono diverse attività e professioni seppur caratterizzate con la logica del servizio e che necessitano di investimenti sulla struttura operativa e sulle risorse umane.

Organizzazione e formazione sono indispensabili per l'elaborazione e la restituzione al mercato degli elementi di innovazione che potranno consentire un salto di qualità dell'intero sistema.

Questo contratto vuole essere uno strumento per sollecitare le Istituzioni, in particolare quella Governativa e Regionale, per favorire processi di sviluppo dell'occupazione e di nuove professionalità adeguate alle esigenze mercato e della comunità.

In questo contesto il contratto intende premiare la logica della partecipazione del lavoratore alla crescita dell'impresa, riservando una quantità di retribuzione al salario legato alla produttività ed all'innovazione come presupposto fondamentale per sviluppare un clima e una cultura di relazioni industriali che alimentino processi partecipativi in grado di avviare rapide trasformazioni organizzative e di prodotto.

In questo ambito le parti ritengono che il metodo di passare da retribuzione totalmente garantita a retribuzione parzialmente garantita, collegata alla meritocrazia ed alla produttività sia un passaggio indispensabile.

Il contratto si muove nelle logiche dettate dalla Unione Europea finalizzate al miglioramento dei rapporti individuali e collettivi di lavoro, alla crescita dei livelli occupazionali, alla protezione e sicurezza sociale, per concorrere a formulare e rafforzare le regole di garanzia e di tutela dei processi lavorativi.



Infatti, con il Protocollo aggiuntivo al trattato di Maastricht del 1991, relativo alla politica sociale, i Governi dell'Unione Europea hanno indicato le materie su cui inciderà la politica sociale comunitaria per il conseguimento degli obiettivi delle loro azioni comuni: la sicurezza e la salute del lavoratore, le migliori condizioni di lavoro, l'informazione e la consultazione dei lavoratori, le pari opportunità, la rappresentanza e la difesa collettiva degli interessi dei lavoratori e dei datori di lavoro ivi compresa la cogestione, gli aiuti finanziari alla promozione dell'occupazione ed alla creazione dei posti di lavoro, la contrattazione collettiva europea. Per questi obiettivi, le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori svolgono una specifica funzione che esercitano nei confronti del legislatore comunitario nonché una essenziale funzione negoziale nell'ambito del dialogo sociale.

Le Parti concordano, altresì, sulla necessità di affermare la paritaria funzione delle Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori, sul piano del diritto al lavoro ed all'esercizio dell'impresa privata in un contesto di riconosciute libertà associative;

Sulla base di tali principi le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori firmatarie affermano il loro ruolo di stimolo e di controllo sulle politiche sociali e del lavoro, nonché la loro essenziale funzione negoziale nell'ambito del confronto con gli organismi istituzionali, governativi e legislativi del nostro Paese e della Comunità Europea.

Le Parti riconoscono che le imprese cooperative hanno caratteristiche peculiari rispetto al restante mondo imprenditoriale. Le Organizzazioni Sindacali dei Datori di Lavoro e dei Lavoratori firmatarie si impegnano a porre in essere iniziative politiche affinché le disposizioni legislative consentano la più ampia valorizzazione dell'impresa cooperativa in Italia.

Con spirito improntato alla massima solidarietà tra lavoro e capitale, la stipula di questo contratto, tra le ulteriori ed originali soluzioni introdotte, ha opportunamente esplicitato innovazioni anche sulla metodologia contrattuale, prevedendo in modo consapevole un duplice livello di contrattazione.

Il primo, di livello nazionale, mirato a realizzare un quadro normativo generale, ed uno standard retributivo a garanzia dell'equità distributiva dei salari che dovendo necessariamente avere come riferimento l'intero territorio nazionale, nel farsi carico delle situazioni di particolare sofferenza e disagio riscontrabili nel Mezzogiorno e nelle aree a più bassa produttività e redditività del lavoro, garantisca comunque un trattamento economico dignitoso e proporzionato alla qualità e quantità del lavoro svolto.

Il secondo, di livello territoriale o Aziendale, destinato ad introdurre o consolidare impianti retributivi più avanzati, che permettono di muovere la trattativa in ragione del contesto socio economico, della produttività e delle diverse situazioni Aziendali; una contrattazione locale, quindi, mirata ad adeguare e proporzionare le retribuzioni alle diverse situazioni in cui le Aziende si trovano ad operare dove è possibile misurare effettivamente la produttività, la competitività, la dinamica del rapporto di lavoro, le esigenze di flessibilità e interpretare al meglio le esigenze di sviluppo locale soprattutto in una realtà come quella italiana caratterizzata da fortissimi squilibri.

Le Parti stipulanti, oltre a dare valenza al duplice livello di contrattazione, che produrrà risultati positivi, hanno ritenuto opportuno inserire nel contratto un impianto normativo rivolto a migliorare il rapporto di lavoro. Sono previsti, infatti, istituti di garanzia contrattuale, una più efficace azione di tutela dei lavoratori e di salvaguardia dei loro diritti, ferma restando la facoltà delle Aziende di esercitare liberamente e con profitto il diritto di impresa e di associazione.

Nel rispetto della coerenza dichiarata, gli istituti contrattuali di contenuto economico saranno periodicamente e sistematicamente sottoposti a verifica da parte delle Organizzazioni stipulanti, essendo strettamente correlati alla dinamica del costo del lavoro, formando comunque uno degli elementi capaci di creare meccanismi di bilanciamento sulla evoluzione del costo della vita.

Le Parti ribadiscono, per concludere, che particolare cura sarà dedicata alla valutazione delle politiche Aziendali e degli obiettivi da conseguire. In tutti gli ambiti territoriali, perché una parte non trascurabile degli utili Aziendali venga destinata al miglioramento delle condizioni ambientali e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché a retribuire i risultati conseguiti in ragione dell'impegno partecipativo della componente lavoro.

Le Parti, infine si impegnano ad esercitare, con il massimo scrupolo, un'azione di controllo ed a denunciare eventuali posizioni e/o gestioni irregolari, specie in ordine al "lavoro nero", ed allo sfruttamento del lavoro minorile che degradano il rapporto di lavoro e disonorano la società civile.

## INDICE

### TITOLO I - SFERA DI APPLICAZIONE

Art. 1 - Sfera di applicazione

### TITOLO II – CONTRATTAZIONE NAZIONALE, TERRITORIALE O AZIANDALE

Art. 2 - Livelli di contrattazione

Art. 3 - Contrattazione Collettiva di I Livello

Art. 4 - Contrattazione Collettiva Territoriale e o di II Livello

Art. 5 - Titolarità della contrattazione Aziendale

### TITOLO III - RELAZIONI SINDACALI

Art. 6 - Relazioni sindacali e diritti sindacali

Art. 7 - Rappresentanze Sindacali Aziendali

Art. 8 - Assemblee

Art. 9 - Contributi Sindacali

### TITOLO IV- BILATERALITA'

Art. 10 - Ente Bilaterale

Art. 11 - Enti Bilaterali Territoriali

Art. 12 - Contribuzione all' Ente Bilaterale

Art. 13 - Fondo interprofessionale per la formazione continua

Art. 14 - Commissione Paritetica Nazionale

Art. 15 - Osservatorio Nazionale

Art. 16 - Commissione Paritetica Regionale

Art. 17 - Osservatorio Territoriale

### TITOLO V - COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE

Art. 18 - Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione

Art. 19 - Composizione delle controversie

### TITOLO VI - MOBILITÀ E MERCATO DEL LAVORO - DISTACCO – APPALTO

Art. 20 - Mobilità e mercato del lavoro

Art. 21 - Distacco

Art. 22 - Appalto

### TITOLO VII - CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE

Art. 23 - Declaratoria

### TITOLO VIII - MANSIONI PROMISCUE

Art. 24 - Mutamento mansioni

### TITOLO IX - ASSUNZIONE

Art. 25 - Assunzione

Art. 26 - Documentazione

### TITOLO X – PERIODO DI PROVA

Art. 27- Periodo di prova

**TITOLO XI - ARMONIZZAZIONE DELLA FLESSIBILITÀ D'ORARIO –  
LAVORO A TEMPO PARZIALE**

- Art. 28 - Armonizzazione della flessibilità d'orario a tutela dell'occupazione
- Art. 29 - Orario di lavoro
- Art. 30 - Banca Ore
- Art. 31 - Flessibilità
- Art. 32 - Prestatori di lavoro ripartito
- Art. 33 - Contratto a tempo parziale

**TITOLO XII - PERSONALE NON SOGGETTO A LIMITAZIONE DI ORARIO**

- Art. 34 - Personale non soggetto a limitazione di orario

**TITOLO XIII - ORARIO DI LAVORO PER I LAVORATORI MINORI DI ETÀ**

- Art. 35 - Orario di lavoro per i lavoratori minori di età

**TITOLO XIV- LAVORO DOMENICALE - FESTIVO - NOTTURNO**

- Art. 36 - Lavoro domenicale - festivo
- Art. 37 - Lavoro notturno
- Art. 38 - Lavoro notturno festivo

**TITOLO XV LAVORO STRAORDINARIO**

- Art. 39 - Lavoro straordinario

**TITOLO XVI- LAVORATORI A TURNI**

- Art. 40 - Lavoro a turni

**TITOLO XVII - LAVORO A TEMPO DETERMINATO**

- Art. 41- Lavoro a tempo determinato

**TITOLO XVIII - GENITORI DI PORTATORI DI HANDICAP E DI TOSSICODIPENDENTI**

- Art. 42 - Genitori di portatori di handicap e di tossicodipendenti

**TITOLO XIX – APPRENDISTATO**

- Art. 43 - Apprendistato
- Art. 44 - Proporzione numerica
- Art. 45 - Assunzione
- Art. 46 - Assunzione definitiva dell'apprendista
- Art. 47 - Parere di conformità
- Art. 48 - Monte ore
- Art. 49 - Proroga della scadenza originaria
- Art. 50 - Risoluzione del rapporto
- Art. 51 - Trasformazione in ordinario rapporto di lavoro subordinato

**TITOLO XX- LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE E LAVORO ACCESSORIO**

- Art. 52 - Lavoro in somministrazione
- Art. 53 - Lavoro accessorio

**TITOLO XXI – LAVORO A CHIAMATA O INTERMITTENTE**

- Art. 54 - Contratto di lavoro intermittente
- Art. 55 - Indennità di disponibilità

- Art. 56 - Trattamento economico e previdenziale
- Art. 57 - Periodo predeterminati
- Art. 58 - Consistenza organico Aziendale

**TITOLO XXII – LAVORATORI STUDENTI**

- Art. 59 - Permessi e congedi per lo studio

**TITOLO XXIII – FORMAZIONE CONTINUA**

- Art. 60 - Formazione continua

**TITOLO XXIV – OCCUPAZIONE FEMMINILE**

- Art. 61 - Occupazione femminile

**TITOLO XXV - MOBBING**

- Art. 62 - Mobbing

**TITOLO XXVI- PRIVACY**

- Art. 63 - Tutela della privacy

**TITOLO XXVII- RIPOSI- FESTIVITA'- PERMESSI**

- Art. 64 - Riposo settimanale
- Art. 65 - Festività
- Art. 66 - Permessi retribuiti
- Art. 67 - Permessi straordinari retribuiti
- Art. 68 - Permessi non retribuiti

**TITOLO XXVIII - SOSPENSIONE DEL LAVORO**

- Art. 69 - Sospensione del lavoro

**TITOLO XXIX - INTERVALLO PER LA CONSUMAZIONE DEL PASTI**

- Art. 70 - Intervallo per la consumazione dei pasti

**TITOLO XXX – CONGEDO PER MATRIMONIO**

- Art. 71 - Congedo per matrimonio

**TITOLO XXXI - VOLONTARIATO**

- Art. 72 - Volontariato

**TITOLO XXXII – MATERNITA'**

- Art. 73 - Maternità
- Art. 74 - Assistenza al bambino

**TITOLO XXXIII - FERIE**

- Art. 75 - Ferie

**TITOLO XXXIV - ASPETTATIVA**

- Art. 76 - Aspettativa

**TITOLO XXXV – MALATTIA E INFORTUNIO**

- Art. 77 - Malattia e Infortunio
- Art. 78 - Periodo di comportamento
- Art. 79 - Trattamento economico e normativo per malattia e infortunio

**TITOLO XXXVI RETRIBUZIONE**



Art. 80 - Trattamento economico e tabelle retributive

**TITOLO XXXVII – ANZINITA'**

Art. 81 - Aumenti periodici di anzianità

**TITOLO XXXVIII – MENSILITA' AGGIUNTIVE**

Art. 82 - Tredicesima mensilità

Art. 83 - Premio di risultato

**TITOLO XXXIX – INDENNITA'**

Art. 84 - Indennità

**TITOLO XL – CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE E RECLAMI**

Art. 85 - Corresponsione della retribuzione - reclami

**TITOLO XLI – RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO- PREASVISO**

Art. 86 - Risoluzione del rapporto di lavoro

Art. 87 - Preavviso

**TITOLO XLII- TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

Art. 88 - Trattamento di fine rapporto

**TITOLO XLIII - INDUMENTI E ATTREZZI DI LAVORO**

Art. 89 - Indumenti e attrezzi di lavoro

**TITOLO XLIV – SICUREZZA SUL LAVORO**

Art. 90 - Tutela della salute e dell' integrità fisica del lavoratore

**TITOLO XLV – RISARCIMENTO DANNI**

Art. 91- Risarcimento danni

**TITOLO XLVI – CODICE DISCIPLINARE E COMPORTAMENTALE**

Art. 92 - Norme comportamentali

Art. 93 - Provvedimenti disciplinari

Art. 94 - Licenziamento per mancanze

**TITOLO XLVII – DECORRENZA E DURATA**

Art. 95 Decorrenza e durata

**TITOLO XLVII – PATRONATI**

Art. 96 Patronati

**TITOLO XLVIII- ESCLUSIVITÀ DI STAMPA - DISTRIBUZIONE CONTRATTO**

Art. 97 - Esclusività di stampa

Art. 98 - Distribuzione CCNL

Art. 99 - Contributi di assistenza contrattuale

Art. 100- Disposizioni finali



## TITOLO I- SFERA DI APPLICAZIONE

### Art. 1 - Sfera di applicazione del contratto

Il presente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato ed a tempo determinato, sia parziale che a tempo pieno, posti in essere dai datori di lavoro sia sotto forma di Aziende che di Cooperative, che svolgono attività principali ed ausiliarie nei seguenti settori:

- Servizi di gestione e amministrazione del personale.
- Piccole e Medie Aziende commerciali e di somministrazione di qualsiasi tipo e genere
- Noleggio, movimentazione e installazione di attrezzature e merci .
- Servizi di traduzioni e formazione linguistica per la gestione di trattative commerciali e traduzione dei manuali e documentazione tecnica e commerciale.
- Attività preliminari e complementari al merchandising, promozione alle vendite, presidio ed allestimento degli spazi espositivi all'interno di strutture commerciali.
- Indagini e rilevazioni di mercato.
- Ricerche di mercato: economiche e sondaggi di opinione, telemarketing, televendite.
- Relazioni pubbliche ed informazioni commerciali.
- Servizi di design, grafica, progettazione ed allestimenti di interni e vetrine.
- Agenzie pubblicitarie, concessionarie di pubblicità, gestione eventi pubblici privati, distribuzione e consegna di materiale pubblicitario.
- Logistica e movimentazione di materiale pubblicitario, attività preliminari e complementari al facchinaggio presso ditte commerciali inerenti al settore, anche con l'ausilio di mezzi meccanici, piking
- Organizzazione e gestione congressi, esposizioni, mostre e fiere e concorso a premi.
- Altri servizi alle imprese ed alle organizzazioni quali fornitura di servizi generali, logistici e tecnologici legati al marketing Aziendale.
- Organizzazione di magazzini con relativa logistica nell' ambito del marketing in genere.

## TITOLO II – CONTRATTAZIONE NAZIONALE, TERRITORIALE O AZIANDALE

### Art. 2 - Livelli di contrattazione

Le Parti Sociali concordano di disciplinare la presente contrattazione collettiva nazionale di lavoro come appresso:

- a) contrattazione di I Livello: contratto nazionale di settore così come definito dell'art.1;
- b) contrattazione di II Livello: contratto integrativo territoriale e/o Aziendale.
- c) contrattazione individuale.

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

### Art. 3 – Contrattazione Collettiva di I Livello

La contrattazione collettiva di I Livello vuole riconoscere a tutte le Aziende del territorio nazionale un costo certo, al fine di consentire di impostare la propria attività produttiva sulla certezza degli oneri derivanti dal costo del lavoro minimale, previsto per il territorio nazionale.

Il presente CCNL ha vigenza quadriennale sia per la parte normativa che per la parte economica. 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 previsionale 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.

L'indice previsionale sarà elaborato da un soggetto terzo di riconosciuta autorevolezza ed affidabilità sulla base di una specifica lettera di incarico.

Lo stesso soggetto procederà alla verifica circa eventuali scostamenti tra l'inflazione prevista e quella reale effettivamente osservata, considerando i due indici sempre al netto della dinamica dei prezzi dei beni energetici importati.

La verifica circa la significatività degli eventuali scostamenti registratisi sarà effettuata dal Comitato paritetico costituito a livello interconfederale.

Il recupero degli eventuali scostamenti sarà effettuato entro la vigenza di ciascun contratto collettivo nazionale di lavoro in termini di variazione dei minimi. In sede di rinnovo del CCNL di categoria le parti stipulanti applicheranno il nuovo indice previsionale ad un valore retributivo medio assunto quale base di computo composto dai minimi tabellari, dal valore degli aumenti periodici di anzianità considerata, l'anzianità media di settore e dalle altre eventuali indennità in cifra fissa stabilite dallo stesso contratto collettivo nazionale di lavoro di categoria.

Per il rinnovo del presente CCNL è necessario che una delle Parti presenti, almeno tre mesi prima della scadenza, la propria proposta di piattaforma per un nuovo CCNL per consentire l'apertura delle trattative.

Durante i tre mesi antecedenti e nel mese successivo alla scadenza del presente CCNL 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.

Dopo sei mesi di vacanza contrattuale detta indennità sarà pari al 50% (cinquanta per cento) dell'inflazione programmata sempre calcolata sul minimo tabellare.

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

Alla contrattazione collettiva nazionale è demandato di provvedere oltre le materie specifiche anche sulle seguenti materie specificatamente individuate.

#### **Art. 4 – Contrattazione territoriale e/o Aziendale di II Livello**

Questo livello di contrattazione tende a favorire la partecipazione positiva dei lavoratori all'attività Aziendale alla sua crescita ad innovazione. In quest'ambito favorisce la crescita del salario di produttività e della retribuzione Aziendale e sarà svolta in sede territoriale e o Aziendale ed ha competenza oltre agli istituti previsti dal presente CCNL e a quanto previsto dall'Accordo Interconfederale 2011 e dalla Legge 148/2011.

Alla contrattazione collettiva territoriale e o Aziendale in via esemplificativa e non esaustiva è demandato di provvedere alle materie specificatamente individuate:

- 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;
- 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 CCNL, mediante specifiche clausole di rinvio.

L'accordo territoriale e/o Aziendale, ha la durata del CCNL

#### **Art. 5 – Titolarità della contrattazione Aziendale**

La titolarità della contrattazione Aziendale è di competenza delle OO.SS. territoriali aderenti alle Associazioni firmatarie del presente CCNL, coadiuvate dalle RSA.

Le Parti Sociali firmatarie il presente Contratto concordano che la contrattazione territoriale prevista al presente articolo dovrà essere espletata entro tre mesi dalla stipula del presente CCNL.

Le Parti si danno atto che il settore di applicazione del presente contratto sono caratterizzate da attività la cui organizzazione è determinata da molti fattori difficilmente programmabili e definibili che possono in qualche modo presentarsi durante l'attività. In quest'ambito, assume una rilevanza importante e complementare alla contrattazione sindacale la **contrattazione individuale**, essa non può avere clausole difformi rispetto alla regolamentazione territoriale e dovrà fare riferimento in particolare alle seguenti materie:

- a) articolazione dell'orario normale di lavoro
- b) assegnazione della sede di lavoro e la sua variabilità,
- c) periodi di formazione.

Nell'ambito della contrattazione individuale tra Azienda e lavoratore è richiesta la necessaria consultazione di un rappresentante delle OO.SS. dei lavoratori territorialmente competente aderente alle Associazioni firmatarie del presente CCNL, coadiuvato dalla RSA, al quale dovranno essere forniti per iscritto tutti i dati e le informazioni relative alla proposta di contrattazione individuale e i motivi della deroga a quanto già stabilito in sede di contrattazione territoriale. Tale comunicazione dovrà essere diretta, a titolo informativo, alla Segreteria Nazionale dell'Organizzazione alla quale aderisce a livello territoriale il rappresentante sindacale.

Tale consultazione è il requisito per la validità dell'accordo individuale siglato tra le parti; resta salvo che qualora siano trascorsi 30 giorni dalla trasmissione della comunicazione senza riscontro alcuno da parte del rappresentante di cui ai precedenti commi, l'accordo individuale produrrà i suoi effetti tra le parti.

### **TITOLO III – RELAZIONI SINDACALI**

#### **Art.6 - Relazioni sindacali e diritti sindacali**

Agli effetti di quanto stabilito nei seguenti paragrafi, 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 CCNL;
- b) di R.S.A. costituite ai sensi dell'art. 19 della Legge n. 300/1970 e appartenenti alle OO.SS. Stipulanti il presente contratto, nelle imprese che nell'ambito dello stesso Comune occupano più di 15 dipendenti, i quali risultino regolarmente eletti in base alle norme statutarie delle Organizzazioni stesse.

L'Organizzazione sindacale di appartenenza è tenuta a comunicare l'elezione o la nomina dei lavoratori a Dirigenti Sindacali Aziendali all'impresa e alla rispettiva Organizzazione dei datori di lavoro. La comunicazione per l'elezione di cui al punto n. 1 lett. a) e b) deve avvenire per iscritto con lettera raccomandata.

Le Parti stipulanti demandano alla contrattazione di secondo livello la definizione di accordi finalizzati a individuare modalità di fruizione dei suddetti permessi che consenta la razionalizzazione dei costi attraverso la individuazione di un monte ore complessivo.

I Dirigenti sindacali Aziendali hanno diritto a permessi non retribuiti per la partecipazione a

trattative sindacali o a congressi e convegni di natura sindacale, in misura non inferiore a otto giorni all'anno. I lavoratori che intendano esercitare tale diritto devono darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola tre giorni prima tramite i competenti organismi delle rispettive Organizzazioni Sindacali.

Il licenziamento o il trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra dei lavoratori con 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 Dirigente sindacale 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.

Fermo restando che la data di svolgimento delle elezioni dovrà essere concordata tra direzione Aziendale e il comitato elettorale, possono essere candidati per l'elezione delle RSA i lavoratori stagionali il cui contratto di assunzione preveda, alla data di svolgimento delle elezioni, una durata residua del rapporto di lavoro non inferiore a tre mesi.

#### **Art. 7- Rappresentanze Sindacali Aziendali**

I componenti delle Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto per l'espletamento del loro mandato, a permessi retribuiti. Tale diritto è riconosciuto, sulla base delle seguenti disposizioni:

a) n. 1 dirigente per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano più di 15 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

b) fino a n. 2 dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano da 30 a 50 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

c) fino a n. 3 dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano da 51 a 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata;

d) fino a n. 5 dirigenti per ciascuna Rappresentanza Sindacale Aziendale nelle unità che occupano più di 200 dipendenti della categoria per cui la stessa è organizzata.

e) per le Aziende di field marketing la rappresentanza sindacale viene così definita nelle società ad eccezione delle cooperative con più di 15 (quindici) e fino a 100 (cento) lavoratori dipendenti, designare 1 (uno) rappresentante sindacale; da 101 (centouno) a 300 (trecento) lavoratori dipendenti possono designare 3 (tre) rappresentanti sindacali ed oltre questa soglia ogni 300 (trecento) dipendenti possono designare 3 (tre) rappresentanti sindacali.

La rappresentanza del sindacato nell'Azienda o nella cooperative sarà definita in sede Aziendale o territoriale, ai dirigenti delle rappresentanze sindacali saranno concessi permessi retribuiti per le loro funzioni, nel numero di otto ore mensili.

Il lavoratore che intende esercitare il diritto di cui al punto n. 1 deve darne comunicazione scritta al datore di lavoro di regola 24 ore prima tramite la R.S.A.

Le Rappresentanze Sindacali Aziendali hanno diritto di affiggere comunicazioni riguardanti argomentazioni sindacali attinenti al rapporto di lavoro, nell'ambito di appositi spazi all'interno dell'unità Aziendale messi a disposizione dal datore di lavoro in luoghi accessibili a tutti i lavoratori. Copia delle comunicazioni dovrà essere contemporaneamente consegnata alla Direzione dell'esercizio.

Le sole Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente CCNL, fruiranno di un monte ore annuo Aziendale di permessi retribuiti pari ad 1 ora complessive, moltiplicato per il numero dei dipendenti in forza presso ciascuna Azienda al 31 Dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

Le ore di permesso risultanti dal suddetto monte, vanno ripartite tra le Organizzazioni Sindacali di cui al precedente punto, in misura proporzionale al numero degli iscritti Aziendali a ciascuna di esse, risultante alla stessa data del 31 Dicembre dell'anno precedente a quello di riferimento.

Nel monte ore rientra tutta l'attività sindacale, compresa quella riguardante la partecipazione a riunioni e a Commissioni comunque denominate, restando pertanto escluse quelle convocate dalle Aziende. Tale monte ore così determinato costituisce un tetto invalicabile annuale.

Non è consentita né la fruizione di eventuali residui in anni successivi a quello di competenza, né l'anticipazione del monte ore afferente l'anno successivo.

Il monte ore di permessi sopra determinato costituisce un limite invalicabile e non assorbe per le Organizzazioni stipulanti il presente accordo quanto previsto agli artt. 23 e 30 della Legge n. 300/1970 e pertanto, ogni e qualsiasi livello di istanza sindacale, ivi comprese le convocazioni

degli organi direttivi confederali, nazionali, regionali, provinciali o comprensoriali, etc.

Le OO.SS. stipulanti il presente CCNL, attraverso le proprie articolazioni, si impegnano a comunicare alle singole Aziende, entro il mese di Dicembre di ciascun anno precedente quello di riferimento, i nominativi dei dipendenti dell'Azienda che hanno diritto a fruire del monte ore dei permessi Aziendali, in quanto dirigenti delle rappresentanze sindacali contrattualmente previste e degli organismi direttivi nazionali, regionali, provinciali, comprensoriali ed Aziendali, nei limiti previsti dai rispettivi Statuti.

Tutti i permessi vengono accordati a richiesta scritta delle Federazioni sindacali stipulanti il CCNL ed avanzata con un preavviso di almeno 24 ore, salvo casi di particolare urgenza. Le richieste di permesso devono essere controfirmate dal responsabile dell'organo direttivo di appartenenza del lavoratore interessato e quelle relative alla partecipazione alle riunioni degli organi direttivi devono essere corredate dalla copia della lettera di convocazione dello stesso organo.

All'infuori di quanto previsto dalle presenti norme, potranno essere concessi, altresì, permessi sindacali non retribuiti, compatibilmente con le esigenze di servizio.

#### **Art. 8 – Assemblee**

Le parti riconoscono che ciascun lavoratore dipendente potrà usufruire nel corso dell'anno di permessi sindacali nei limiti di 10 (dieci) ore, a titolo di diritto d'assemblea, che saranno richiesti al datore di lavoro dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL

Le parti riconoscono altresì che ciascun lavoratore potrà usufruire nel corso dell'anno di permessi sindacali nei limiti di 5 (cinque) ore, a titolo di diritto d'assemblea, che saranno richiesti al datore di lavoro dalle Organizzazioni Sindacali stipulanti il presente CCNL

Le ore di permesso sono da considerarsi nell'ambito dell'orario di lavoro; le assemblee si terranno all'inizio od alla fine dello stesso.

L'assemblea si svolge di norma fuori dei locali dell' Azienda, ma in presenza di locali idonei, può svolgersi anche all'interno, previo accordo tra datore di lavoro e dipendenti.

I dirigenti sindacali facenti parte di organismi direttivi provinciali, regionali e nazionali delle organizzazioni sindacali stipulanti usufruiranno di una serie di permessi retribuiti, nel limite complessivo di 8 (otto) ore per ciascun dipendente.

I permessi sindacali dovranno essere richiesti per iscritto, con almeno 2 (due) giorni in anticipo dalle OO.SS. stipulanti il presente CCNL.

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

#### **Art.9 – Contributi sindacali**

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. La ripartizione avverrà nel seguente modo come da delega firmata dal lavoratore dipendente.

Le parti convengono che, considerati i costi che il presente CCNL comporta per l'assistenza alla stipulazione e per la successiva consulenza, le Aziende che applicano il presente contratto, verseranno una quota di servizio dello 0,01% sui salari annuali (ESCLUSO TFR) corrisposti ai lavoratori dipendenti e soci così ripartito: il 50% a carico dal lavoratore ed il 50% a carico dell' Azienda. Il versamento avrà una periodicità mensile e sarà versato direttamente sul Conto Corrente dell' Ente Bilaterale con causale specifica.

#### **TITOLO IV- BILATERALITA'**

##### **Art. 10 - Ente Bilaterale**

Le Parti concordano che l' Ente Bilaterale Imprese e Lavoratori denominato E.B.I.L. costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali.

L'Ente Bilaterale E.B.I.L. 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 l'E.B.I.L. 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) provvede 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) riceve dalle organizzazioni territoriali gli Accordi Collettivi 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 di cui agli Art. 15 e 17 del presente CCNL nonché coordinarne 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 dell Dlg. 276/2003 , delle rinunce e transazioni di cui all'art. 2113 c.c. e del contenuto dei Regolamenti delle cooperative concernenti la tipologia dei rapporti di lavoro attuati o che si intendono attuare con i soci lavoratori;
- 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'Ente Bilaterale nazionale svolge inoltre, 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 a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente, nonché la certificazione dei contratti di lavoro, qualora nei territori di riferimento non siano ancora costituite apposite Commissioni ovvero gli Enti Bilaterali Territoriali denominati **E.B.I.L.T.**

Su istanza di una delle Parti Sociali stipulanti, all'Ente Bilaterale può essere riconosciuto mandato circa la ricognizione di problemi sorti a livello di singoli settori compresi nella sfera di applicazione del presente CCNL e relativi agli effetti derivanti dall'attuazione delle norme contrattuali.

In particolare l'Ente Bilaterale E.B.I.L. 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 un'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 CCNL

Per il miglior raggiungimento dei propri scopi E.B.I.L. 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'Ente Bilaterale Nazionale saranno composti su base paritetica tra Organizzazioni Sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro.

La costituzione degli Enti Bilaterali Territoriali E.B.I.L.T. è deliberata dal Comitato Esecutivo Nazionale che ne regola il funzionamento con apposito regolamento.

#### **Art. 11- Enti Bilaterali Territoriali -**

L'Ente Bilaterale Territoriale E.B.I.L.T. costituisce lo strumento per lo svolgimento delle attività individuate dalle Parti stipulanti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionali e a tal fine promuove a livello locale:

- a) azioni in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, anche finalizzate all'avviamento dei lavoratori che vi abbiano proficuamente partecipato;
- b) finanziamento di corsi di riqualificazione per il personale interessato in processi di ristrutturazione e riorganizzazione che comportino la cessazione e/o la sospensione dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato.
- c) interventi per il sostegno del reddito dei lavoratori stagionali che partecipino ai corsi di formazione predisposti dall'Ente stesso, nonché altri interventi di carattere sociale in favore dei lavoratori;
- c) funzioni di coordinamento, vigilanza e monitoraggio dell'attività dei Centri di Servizio;
- e) l'istituzione di una banca dati per l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro ed il monitoraggio del mercato del lavoro e delle forme di impiego, in collegamento con l'Ente Bilaterale Nazionale e con la rete degli Enti Bilaterali Territoriali e con i servizi locali per l'impiego;
- f) le azioni più opportune affinché dagli Organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto;
- g) i compiti allo stesso demandati dalla contrattazione collettiva in materia di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- h) svolge le funzioni in materia di riallineamento retributivo ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia.

L'Ente Bilaterale Territoriale, svolge inoltre, attraverso un'apposita **Commissione Paritetica Bilaterale**, composta dai rappresentanti delle Organizzazioni stipulanti il presente contratto, tutte le attività funzionali alla esecuzione a livello territoriale 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, sulla base delle direttive e delle procedure fissate dall'Ente Bilaterale Nazionale.

L'Ente Bilaterale Territoriale, inoltre, promuove e gestisce iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti. In particolare, svolge le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto.

La costituzione degli Enti Bilaterali Regionali e Territoriali (E.B.I.L.T.) è deliberata dal Comitato Esecutivo dell' E.B.I.L. che ne regola il funzionamento con apposito regolamento.

#### **Art. 12 - Contribuzione all'Ente Bilaterale**

Il contributo da destinare in favore dell'Ente Bilaterale Nazionale è stabilito nella misura dello 0,05% a carico dell'Azienda e dello 0,05% a carico del lavoratore su paga base conglobata.

Le parti si danno atto della obbligatorietà del contributo dello 0,10% su paga base conglobata a carico delle Aziende.

L'Azienda che ometta il versamento delle suddette quote è tenuta a corrispondere al lavoratore un E.D.R. di importo pari allo 0,05% di paga base conglobata.

L'E.D.R. di cui al comma precedente, viene corrisposto per 13 mensilità e non è utile ai fini del computo di qualsiasi istituto legale e contrattuale, ivi compreso il trattamento di fine rapporto. L'Azienda che ometta il versamento delle quote all'Ente Bilaterale non può avvalersi del presente contratto.

#### **Art. 13 - Fondo interprofessionale per la formazione continua.**

Per tutta la materia della formazione continua, le parti decidono di voler destinare tutta la contribuzione mensile dello 0,30 % , laddove la contribuzione previdenziale lo prevede, sui salari imponibile, ad apposito fondo, in attuazione delle disposizioni dell'art. 118 della legge 23dicembre 2000 n. 388.

#### **Art 14 - Commissione Paritetica Nazionale**

Le parti intendono costituire Commissioni Paritetiche Nazionali che si riunisce almeno una volta all'anno per le verifiche sull'andamento del settore con particolare attenzione alle seguenti tematiche:

- a) andamento occupazionale e la sua conformazione di genere e qualifica;
- b) andamento della conflittualità e della vertenzialità e delle motivazione
- b) apprendistato, formazione, pari opportunità;
- c) evoluzione del mercato, stato di crisi del settore;
- d) ristrutturazione, ammodernamento e nuove tecnologie;
- f) verifiche e modifiche contrattuali;
- g) verifica e ricerca delle soluzioni delle problematiche sorte a livello territoriale.

La Commissione Paritetica Nazionale è composta da 4 rappresentanti dei datori di lavoro e da 4 rappresentanti dei lavoratori.

#### **Art. 15 - Osservatorio Nazionale**

L'Osservatorio Nazionale è lo strumento che ciascun Ente Bilaterale Nazionale può istituire per lo studio e la realizzazione di tutte le iniziative ad esso demandate sulla base di accordi tra le parti sociali in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale.

A tal fine, l'Osservatorio attua ogni utile iniziativa e, in particolare:

- a) programma ed organizza relazioni sul quadro economico e produttivo del comparto e le relative prospettive di sviluppo, sullo stato e sulle previsioni occupazionali, anche coordinando indagini e rilevazioni, elaborando stime e proiezioni;
- b) elabora proposte in materia di formazione e qualificazione professionale, anche in relazione a disposizioni legislative nazionali e comunitarie e in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti, finalizzate anche a creare le condizioni più opportune per una loro pratica realizzazione a livello territoriale;
- c) riceve ed elabora, anche a fini statistici, i dati forniti dagli Osservatori Territoriali sulla realizzazione e l'utilizzo degli accordi in materia di contratti d'inserimento ed apprendistato nonché dei contratti a termine;
- d) riceve dalle Organizzazioni territoriali gli accordi realizzati a livello territoriale o Aziendale curandone l'analisi e la registrazione;
- e) predispone i progetti formativi per singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti d'inserimento;
- f) svolge le funzioni funzionali all'esecuzione delle disposizioni previste dal Titolo IV, art. 6 (contratto d'inserimento), dal Titolo V, art. 7 (apprendistato) e dal Titolo VIII, art. 13 (lavoro a tempo determinato).

#### **Art 16 - Commissione Paritetica Regionale**

La Commissione Paritetica Regionale, con sede presso la sede dei rappresentanti dei Datori di lavoro regionali, interviene per risolvere tutte le problematiche sorte a livello regionale.

La Commissione Paritetica Regionale effettua l'attività di conciliazione delle controversie di lavoro, in coerenza a quanto previsto dall'art 411 c.p.c. e succ. modificazioni e deposita i relativi verbali presso la DTL competente per territorio, in base alla sede del datore di lavoro. Per il suo funzionamento, si rinvia al regolamento di attuazione.



Ai sensi di quanto previsto dagli art 410 del c.p.c e succ modificazioni legislative, per tutte le controversie individuali singole o plurime ivi compresi i licenziamenti disciplinari e non relative all'applicazione del presente contratto o di altri accordi comunque riguardanti rapporti di lavoro, nelle Aziende comprese nella sfera di applicazione del presente CCNL è previsto il tentavo obbligatorio di conciliazione in sede sindacale secondo le norme a e le modalità di cui al presente articolo da esperirsi nella Commissione Paritetica Territoriale di conciliazione costituita presso l'Ente Bilaterale.

Il tentativo di conciliazione deve comunque consentire la conciliazione obbligatoria di cui alla Legge. 92/2012.

La Commissione di conciliazione è composta :

- a) per i datori di lavoro da 1 rappresentante dell'associazione territorialmente competente;
- b) per i lavoratori da un rappresentante delle OO.SS firmatarie del presente CCNL territorialmente competenti.

La parte interessata alla definizione della controversia è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'organizzazione sindacale alla quale sia iscritta o abbia conferito mandato.

L'associazione imprenditoriale, ovvero l'associazione sindacale dei lavoratori deve a sua volta denunciare la controversia alla Commissione Paritetica di conciliazione a mezzo raccomandata, legal pec o fax o altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento.

Ricevuta la comunicazione la Commissione Paritetica Territoriale provvederà nel più breve tempo possibile e comunque non oltre i 20 gg. alla convocazione delle parti fissando il giorno e l'ora in cui sarà esperito il tentativo di conciliazione. Lo stesso deve essere compiuto entro il tempo previsto dalle normative vigenti in rapporto alla vertenza in causa.

La Commissione Paritetica Territoriale esperisce il tentativo di conciliazione ai sensi degli artt. 410,411 e 412 e succ. mod.

#### **Art 17 - Osservatorio Territoriale**

L'Ente Bilaterale può istituire un proprio Osservatorio Territoriale che svolge, a livello locale, le medesime funzioni dell'Osservatorio Nazionale realizzando una fase d'esame e di studio idonea a cogliere gli aspetti peculiari delle diverse realtà presenti nel territorio.

A tal fine, l'Osservatorio Territoriale:

- a) programma ed organizza, al livello di competenza, relazioni sulle materie previste al punto 2 dell'art. 42, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Osservatorio Nazionale, anche sulla base di rilevazioni realizzate dalle associazioni imprenditoriali in ottemperanza alle disposizioni di cui all'art. 9 della L. n. 56/1987; restano ferme, per le imprese, le garanzie previste dall'art. 4, comma 4, della L. 22 luglio 1961, n. 628;
- b) ricerca ed elabora, anche a fini statistici, i dati relativi alla realizzazione ed all'utilizzo degli accordi in materia di contratti di formazione di apprendistato, inviandone i risultati, di norma a cadenza trimestrale, all'Osservatorio Nazionale;
- c) predispone i progetti formativi per le singole figure professionali, al fine del migliore utilizzo dei contratti di formazione e lavoro;

L'Ente Bilaterale nazionale, inoltre, promuove e gestisce iniziative in materia di formazione e qualificazione professionale anche in collaborazione con le Regioni e gli altri Enti competenti.

In particolare, svolge le azioni più opportune affinché dagli organismi competenti siano predisposti corsi di studio che, garantendo le finalità di contribuire al miglioramento culturale e professionale dei lavoratori, favoriscano l'acquisizione di più elevati valori professionali e siano appropriati alle caratteristiche delle attività del comparto.

Esso svolge attraverso apposite Commissioni Paritetiche Bilaterali, composte da almeno quattro membri rappresentanti, designati dalle OO.SS. territoriali aderenti alle parti stipulanti il presente contratto, tutte le attività funzionali alla esecuzione della normativa legislativa e contrattuale in materia di apprendistato, contratti d'inserimento, contratti a tempo determinato, part-time, lavoro ripartito e lavoro intermittente, nonché la certificazione dei contratti di lavoro atipici.

Svolge le funzioni di ente promotore delle convenzioni per la realizzazione dei tirocini formativi ai sensi dell'art. 18, della L. n. 196/97 e del D. M. 25 marzo 1998, n. 142.

Svolge, in materia di apprendistato, le funzioni eventualmente ad esso affidate da nuove disposizioni di legge in materia.

Svolge le funzioni in materia di riallineamento retributivo ad esso affidate dagli accordi territoriali in materia.

## **TITOLO VI – COMPOSIZIONE DELLE CONTROVERSIE**

### **Art. 18 - Commissione Nazionale di Garanzia e Conciliazione**

Nell'ambito dell'Ente Bilaterale sarà costituita una Commissione di Garanzia, composta da 3 (tre) membri di cui 1 (uno) nominato dalle Organizzazioni datoriali e 1 (uno) nominati dalle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL ed in terzo nominato di comune accordo.

La Commissione ha i seguenti compiti:

- a) esaminare e risolvere le controversie inerenti all'interpretazione ed applicazione nell'Azienda del presente CCNL e della contrattazione integrativa di II livello;
- b) tentare la bonaria composizione, ai sensi e per gli effetti dell'articolo che segue, delle vertenze di lavoro di qualsiasi tipo in sede di conciliazione prima di adire le vie giudiziarie;
- c) intervenire e fissare l'ammontare dell'elemento economico "premio di produzione" in caso di controversia fra le parti nella contrattazione di II livello;
- d) verificare e valutare l'effettiva applicazione nella singole cooperative di tutti gli istituti previsti dal presente CCNL e dalla sue modificazioni ed integrazioni, anche in ordine all'attuazione della parte retributiva e contributiva; il controllo è effettuato anche su richiesta di un solo lavoratore dipendente dell'Azienda e quest'ultima è tenuta a fornire tutte le notizie necessarie alla Commissione;
- e) esaminare e dare un'interpretazione autentica della normativa contrattuale in caso di dubbio o incertezza, su segnalazione di una delle parti stipulanti;
- f) esaminare per trovare soluzione di ogni eventuale problema che dovesse presentarsi in ordine alle esigenze rappresentate dalle parti contrattuali;
- g) definire la classificazione del personale, come previsto dal presente CCNL;
- h) definire tutte le problematiche rinviate alla Commissione stessa indicata nel presente CCNL.

### **Art. 19- Composizione delle controversie**

Per tutte le controversie individuali o collettive relative all'applicazione del presente CCNL, è prescritto il tentativo di conciliazione in sede sindacale, secondo le norme e le modalità stabilite dal presente articolo.

Anche per le controversie relative a licenziamenti individuali di cui alle leggi 15 luglio 1966, n. 604, ed 11 maggio 1990 n. 108, non derivanti da provvedimenti disciplinari, devono essere ugualmente fatti tentativi di composizione per il tramite della Commissione di cui al presente CCNL.

I verbali di conciliazione o di mancato accordo, redatti in quattro copie, dovranno essere sottoscritti anche dai lavoratori dipendenti e dai datori di lavoro interessati. Due copie del verbale saranno inviate alla DTL (Legge 11 agosto 1973, n.533).

La parte interessata, sia essa lavoratore dipendente che datore di lavoro, alla definizione della controversia, è tenuta a richiedere il tentativo di conciliazione tramite l'Organizzazione alla quale sia iscritta.

La Commissione di cui al presente CCNL, ricevuta la richiesta di conciliazione, è tenuta a comunicare 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 (trenta) giorni dalla data di avvenuto invio della comunicazione alla parte contrapposta.

## **TITOLO VI – MOBILITA' E MERCATO DEL LAVORO**

### **Art 20 - Mobilità e mercato del lavoro**

Ferma restando la possibilità di utilizzare, in rapporto alle differenti esigenze delle Aziende, degli strumenti idonei di legge e i contratti di solidarietà per tutta la durata di vigenza del presente CCNL, le Parti convengono che, a fronte di casi di difficoltà temporanea di mercato, di crisi, di ristrutturazione, riorganizzazione o riconversione Aziendale che determinano esuberanti occupazionali, si debbano concordare di volta in volta tra le parti stipulanti il presente CCNL, i

comportamenti e gli accorgimenti che tendano a diminuire per quanto possibile, le conseguenze sociali di minore impiego della forza lavoro.

Le Parti altresì, si impegnano a ricercare congiuntamente con specifici accordi negoziali, soluzioni capaci di:

- a) definire la stima dei fabbisogni di mano d'opera e le esigenze relative di qualificazione, le procedure di ricerca, la disponibilità di lavoro extra e di surroga;
- b) promuovere iniziative idonee al conseguimento di nuovi posti di lavoro;
- c) realizzare incontri con le istituzioni per verificare gli obiettivi di sviluppo del settore.

#### **Art 20 - Distacco**

L'impresa per soddisfare un interesse proprio, può inviare alle dipendenze di un soggetto terzo uno o più lavoratori per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

Requisiti di legittimità:

- a) temporaneità;
- b) sussistenza di un interesse al distacco in capo all'Azienda o cooperativa distaccante che deve essere: specifico, rilevante, concreto e persistente per tutto il periodo in cui il distacco è disposto ed in adempimento dell'unico e originario rapporto di lavoro che prosegue con il distaccante.

Esso non può mai concretizzarsi in un mero interesse al corrispettivo per la fornitura di lavoro altrui in quanto in caso contrario diventerebbe somministrazione di lavoro.

È demandata alla contrattazione Aziendale la pratica attuazione di questo Istituto.

#### **Art. 21 - Appalto**

Le Parti Sociali stipulanti, preso atto delle caratteristiche dei contratti di appalto maggiormente presenti nei settori che sono caratterizzati dal frequente turn-over nei rapporti tra committente ed appaltatore, nella temporaneità, occasionalità e stagionalità degli stessi, concordano nell'obiettivo primario della salvaguardia dei livelli occupazionali complessivi.

Le Parti stipulanti delineano in materia di cambio di appalto la seguente disciplina, vincolante per tutte le Aziende fornitrici di servizi, cessanti e subentranti nonché per le Aziende committenti a prescindere dalla loro personalità giuridica.

La presente disciplina non si applica per gli appalti inferiori a 3 mesi né in riferimento ad appalti con meno di 6 lavoratori impiegati.

Restano esclusi dalle presenti previsioni i dipendenti quadri, quelli inquadrati dal 1° al 2° livello e quelli con un'anzianità nell'appalto inferiore a 3 mesi.

In presenza di cessazione di appalto, l'Azienda cessante è tenuta a darne preventiva comunicazione scritta, non oltre i 30 giorni lavorativi antecedenti alla data di cessazione, alle RSA ove esistenti e ai rappresentanti delle OO.SS. territorialmente competenti aderenti alle Associazioni firmatarie del presente CCNL, indicando, oltre alla consistenza numerica dei lavoratori in esubero, le seguenti informazioni relative a ciascuno di essi:

- dati personali;
- codice fiscale;
- data di assunzione nell'Azienda cessante;
- anzianità nell'appalto;
- orario lavorativo settimanale;
- livello di inquadramento;
- riconoscimento di eventuali assegni *ad personam* e/o superminimi percepiti dai lavoratori derivanti dal cambio di contratto di lavoro e/o appalto;
- titoli di studio /professionali e formazione;
- lista del personale assunto ai sensi delle Leggi n. 482/1968 e n. 68/1999.

La comunicazione di fine appalto da parte dell'Azienda cessante, è considerata apertura della procedura per licenziamenti individuali e plurimi per giustificato motivo oggettivo.

L'obbligo di comunicazione scritta è previsto anche in capo all'Azienda committente, tenuta ad indicare alle suddette rappresentanze sindacali, nei tempi di cui al 5 comma, i riferimenti dell'Azienda subentrante, i termini del nuovo appalto, la consistenza numerica dei lavoratori impiegati e i piani di sicurezza.

A seguito delle anzidette comunicazioni, i rappresentanti sindacali potranno chiedere all'Azienda cessante, all'Azienda committente e a quella subentrante un incontro per discutere le problematiche relative al subentro, con particolare riguardo alla salvaguardia dei livelli occupazionali, alla distribuzione degli orari dei lavori ed eventualmente alla attivazione degli ammortizzatori sociali.

In questa sede l'Azienda cessante si attiverà nei confronti dell'impresa subentrante affinché questa ultima, nel rispetto della propria autonomia imprenditoriale e a parità di condizione contrattuali, dia preferenza all'impiego nell'appalto dei lavoratori in esubero dalla gestione uscente.

Qualora l'Azienda subentrante proceda all'assorbimento dei lavoratori suddetti, è tenuta a garantire la loro assunzione senza periodo di prova, l'assunzione con passaggio diretto e immediato dei lavoratori in aspettativa ai sensi della legge n. 31/1970 e la parità di condizioni contrattuali con gli altri lavoratori impiegati nell'appalto per mansioni equivalenti.

Dell'assorbimento dei lavoratori in esubero, l'Azienda subentrante deve dare pronta comunicazione alle rappresentanze sindacali di cui al presente articolo, indicando i termini contrattuali applicati nei confronti dei lavoratori provenienti dall'Azienda cessante.

## **TITOLO VII – CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE**

### **Art. 23 – Declaratoria**

#### **I LIVELLO**

Appartengono a questo livello:

i lavoratori che, in regime di autonomia e discrezionalità, siano delegati a ricoprire, con poteri decisionali, tutti gli incarichi, inerenti l'attività dell'Azienda, finalizzati alla realizzazione dei progetti e degli obiettivi stabiliti (impiegati con funzioni direttive, tecnico-specialistico di settore).

Capo di servizio e di ufficio tecnico, amministrativo, commerciale (vendita o acquisti), legale. Gestore o gerente di negozio, di filiale, o di supermercato alimentare anche se integrato in un grande magazzino o magazzini

Responsabile ufficio studi nelle Aziende di pubblicità; Responsabile di elaborazione e realizzazione di progetti;

Responsabile marketing nelle Aziende di pubblicità;

Responsabile pubbliche relazioni nelle Aziende di pubblicità;

Responsabile ricerche di mercato nelle Aziende di pubblicità;

Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

#### **II LIVELLO**

Appartengono a questo livello:

i lavoratori che svolgono mansioni di concetto o prevalentemente tali che comportino particolari conoscenze tecniche e adeguate esperienze ed i lavoratori specializzati provetti che, in condizioni di autonomia operativa nell'ambito delle proprie mansioni, svolgono lavori che comportano specifica ed adeguata capacità professionale acquisita mediante approfondita preparazione teorica e teorico-pratica.

Capo di reparto o settore anche se non addetto ad operazioni di vendita;

Contabile con mansioni di concetto;

Segretario di direzione con mansioni di concetto;

Spedizioniere patentato;

Specialista di controllo di qualità;

Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

#### **III LIVELLO**

Appartengono a questo livello:

i lavoratori che svolgono mansioni di concetto operativamente autonome che comportino particolari conoscenze ed esperienze tecnico professionali comunque acquisite, anche con eventuale coordinamento esecutivo dell'attività di altri dipendenti.

Incaricato di svolgere congiuntamente i seguenti compiti: rilevare, riscontrare, imputare, contabilizzare date e chiudere conti, elaborare situazioni contabili ed effettuare operazioni anche

funzionali e bilanci preventivi o consuntivi, evidenziare posizioni irregolari e gestire i conseguenti interventi operativi

Formatore in genere o di lingua.

Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

#### **IV LIVELLO**

Appartengono a questo livello:

i lavoratori che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste specifiche conoscenze ed adeguate capacità tecnico-pratiche.

Impiegato amministrativo di natura non complessa.

Controllore di settore tecnico di centro di elaborazione dati.

Coordinatore addetto al controllo attività di natura non complessa.

Macellaio specializzato provetto

Traduttore (adibito alle sole traduzioni scritte).

Magazziniere anche con funzioni di vendita.

Indossatrice;

Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

#### **V LIVELLO**

Appartengono a questo livello:

i lavoratori che compiono lavori che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche, a titolo esemplificativo ma non esaustivo:

Promoter e merchandiser,

Addetto al servizio sosta e custodia.

Addetto alle operazioni ausiliarie alla vendita nelle Aziende ad integrale libero servizio (grandi magazzini, 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 pezzatura, di marcatura, di segnalazione dello scoperto dei banchi, di rifornimento degli stessi, di movimentazione fisica delle merci.

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);

Addetto alla somministrazione di alimenti e bevande

Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente comprese nella predetta elencazione.

#### **VI LIVELLO**

Appartengono a questo livello i lavoratori che compiono lavori che richiedono il possesso di semplici conoscenze pratiche o lavoratori che posseggono requisiti e conoscenze professionali superiori che vengono evidenziate nella loro produttività che si determina in rapporto alla loro capacità ed autonomia organizzativa e relazionale e nella loro capacità di saturare la loro prestazione lavorativa, a titolo esemplificativo:

promoter, merchandiser, allestitore, imballatore, conducenti di moto e furgoni, fattorino, uscere, custode, portiere operaio comune.

Per i lavoratori neo assunti è una categoria di passaggio che può durare fino a 12 mesi per passaggio al livello superiore e a 18 mesi per le attività del quarto e terzo livello.

#### **QUADRI**

In aderenza a quanto previsto dalla Legge n. 190/1985 appartengono alla categoria "quadri" i lavoratori che, con carattere continuativo, svolgono funzioni direttive di rilevante importanza nell'ambito delle strategie Aziendale e che hanno poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionali anche con la conduzione delle risorse in settori di particolare complessità.

Al lavoratore inquadrato nella categoria di cui al comma precedente verrà corrisposta, mensilmente, una indennità di funzione pari ad € 180,00 lordi per 13 mensilità.

L'Azienda è tenuta ad assicurare i lavoratori quadri contro il rischio di responsabilità civile verso terzi conseguente a colpa nello svolgimento delle loro funzioni.

*BLL*

## **TITOLO VIII- MANSIONI PROMISCUE-**

### **Art. 24 - Mansioni promiscue- Mutamento mansioni**

Il lavoratore dipendente che sia adibito temporaneamente e per un periodo non inferiore a cinque mesi a mansioni superiori e diverse da quelle dell'assunzione, percepirà nel periodo predetto la retribuzione corrispondente al nuovo livello retributivo acquisito. Trascorsi i cinque mesi con continuità, egli avrà acquisito la retribuzione corrispondente al nuovo livello. Per i soci lavoratori si farà riferimento al regolamento interno ed in particolare al grado di partecipazione del socio dei cui all'Art. 1 comma b della legge 142/01

## **TITOLO IX- ASSUNZIONE**

### **Art. 25- Assunzione**

L'assunzione del personale sarà effettuata secondo le norme di legge.

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 in cui presterà la sua opera, per località può intendersi più comuni della stessa provincia nel raggio massimo di 50 Km
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 o previste per legge.

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

### **Art. 26 - Documentazione**

Per l'assunzione sono richiesti i seguenti documenti:

1. documentazione attestante lo stato di servizio e la formazione professionale acquisita;
2. dichiarazione dell'eventuale stato di disoccupazione, di CIGS e/o mobilità;
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 l'Azienda richiederà per le proprie esigenze, se dovuti.

Il lavoratore dovrà dichiarare la sua residenza e/o dimora e notificare i successivi mutamenti pena l'interruzione del rapporto di lavoro per giusta causa.

Se si tratta di lavoratore apprendista all'atto dell'assunzione egli dovrà produrre il titolo di studio e dichiarare gli eventuali corsi professionali, nonché i periodi di lavoro svolti.

## **TITOLO X – PERIODO DI PROVA**

### **Art. 27 – Periodo di Prova**

La durata del periodo di prova non potrà superare:

VI -V Livello	(30)	giorni di effettiva prestazione lavorativa
IV- Livello	(45)	giorni di effettiva prestazione lavorativa
III- Livello	(60)	giorni di effettiva prestazione lavorativa
II – Livello	(75)	giorni di effettiva prestazione lavorativa
I – Livello	(90)	giorni di effettiva prestazione lavorativa
Quadro	(145)	giorni di effettiva prestazione lavorativa

Ai fini del computo del periodo di prova sono utili esclusivamente le giornate effettivamente prestate, fermo restando il termine massimo di sei mesi previsto dall'articolo 10 della legge n° 604 del 15.07.1996.

Nel corso del periodo di prova e al termine dello stesso, il periodo di lavoro potrà essere risolto da ambo le parti, senza obbligo di preavviso, ma con diritto al trattamento di fine rapporto.

Il periodo di prova rimane sospeso per malattia o infortunio del lavoratore.

Il lavoratore dipendente in prova ha diritto, in caso di insorgenza di malattia, di esperire il periodo di prova per il tempo minimo necessario, fruire anche del "mini comparto", ma non ha diritto alla integrazione economica erogata dall'INPS durante il periodo di assenza per malattia.

Non è assoggettabile al periodo di prova, il lavoratore dipendente assunto nuovamente per le medesime mansioni qualora egli abbia prestato la propria attività con contratto di lavoro subordinato per un periodo complessivo di almeno 10 mesi nell'arco di 2 anni antecedenti la data di nuova assunzione.

Trascorso il periodo di prova senza che nessuna delle parti abbia dato regolare disdetta, l'assunzione del lavoratore si intenderà confermata ed il periodo stesso sarà cumulato all'anzianità di servizio.

#### **NOTA A VERBALE**

Per i soci lavoratori, il periodo di prova può essere stabilito in sede di regolamento interno di durata maggiore rispetto a quello contrattuale per consentire alla cooperativa di definire l'idoneità del soggetto che deve entrare a far parte della compagine sociale con i doveri e diritti derivanti dall'essere socio e quindi dall'esigenza di conoscere meglio le obbligazioni sociali.

### **TITOLO XI- ARMONIZZAZIONE DELLA FLESSIBILITÀ D'ORARIO A TUTELA DELL'OCCUPAZIONE – LAVORO A TEMPO PARZIALE**

#### **Art. 28 - Armonizzazione della flessibilità d'orario a tutela dell'occupazione**

Le Aziende conseguentemente alla loro struttura di organizzazione del lavoro, presentano esigenze e caratteristiche radicalmente diverse da quelle codificate e strutturate dalla maggioranza dei contratti di lavoro .

Le parti concordano di compiere ogni sforzo per consolidare l'azione di superamento del lavoro nero e di realizzare le condizioni di mutazione del mercato, atte a stabilire una flessibilità maggiormente programmata sia essa dell'orario sia essa del contratto individuale da sottoscrivere con il lavoratore dipendente.

In questo ambito la contrattazione Aziendale o Territoriale potrà sviluppare intese che vadano a premiare e a normare un rapporto di maggior autonomia da parte del lavoratore nella gestione dell'organizzazione del lavoro ivi compreso l'orario.

Esigenza che nasce dalla soggettività di lettura del contesto in cui il lavoratore opera.

Questa autonomia di lettura e di correzione dell'intervento ha un'incidenza sulla produttività e sulla qualità del servizio erogato. Le parti quindi, concordano sul valore della contrattazione di secondo livello al fine di ridurre gli automatismi salariali e favorire il salario aziendale di produttività nonché il contratto individuale, in buona sostanza la partecipazione del lavoratore all'attività dell'Azienda.

#### **Art. 29 - Orario di lavoro**

In presenza di incarichi e di commesse che lo consentono, la durata media del lavoro effettivo è fissato in 40 (quaranta) ore settimanali distribuite su cinque o sei giornate lavorative; ad esso è commisurata la retribuzione.

La durata media settimanale del lavoro ordinario, ai sensi del D.Lgs 66/2003, può essere computata, anche come durata media, in un periodo non superiore ai dodici mesi salvi diversi accordi aziendali in materia.

Non sono altresì da considerarsi lavoro effettivo le soste durante il lavoro superiore a 15 (quindici) minuti, i riposi intermedi (pausa mensa) e comunque tutto quanto previsto dall'art. 5 del R.D. n. 1955 del 10 settembre 1923.

La contrattazione territoriale o aziendale potrà disciplinare la possibilità per il lavoratore, di scegliere il momento iniziale e terminale della prestazione entro una certa fascia oraria, assicurando comunque una certa estensione temporanea (Flex-time) e prevedere turnazioni di lavoro a scorrimento per periodi di lavoro superiore alle quattro settimane.

Diverse condizioni sono demandate alla contrattazione integrativa territoriale o aziendale, anche se la distribuzione dell'orario di lavoro viene determinata dal presente CCNL.

Il datore di lavoro comunicherà al lavoratore dipendente, per iscritto o verbalmente l'orario di lavoro con indicazione dell'ora di inizio e di termine, nonché la durata degli intervalli di riposo durante il periodo di lavoro.

Durante l'orario di lavoro, il dipendente non potrà lasciare il proprio posto senza autorizzazione e non potrà allontanarsi dal luogo di lavoro senza esserne autorizzato.

Il trattenersi nell'ambiente di lavoro da parte del lavoratore per sue esigenze, come il tempo dei riposi intermedi, la sistemazione della propria biancheria, la cura e l'igiene della propria persona, non è considerato "tempo" a disposizione del datore di lavoro e per tanto non remunerato.

Le Parti, in relazione all'andamento delle commesse e considerando la situazione di mercato, concordano che dopo aver esperito tutte le possibilità di flessibilità, di banca ore ivi compreso il ricorso agli ammortizzatori sociali al fine di mantenere l'occupazione, sia possibile stabilire di comune accordo scritto, periodi di sospensione breve del lavoro senza retribuzione e costo per l'Azienda.

#### **Art 30 - Banca ore**

L'istituto della banca ore può contenere delle prestazioni aggiuntive al normale orario di lavoro o delle ore di non attività per riduzione d'orario da recuperare nei periodi di punta.

Le prestazioni aggiuntive al normale orario di lavoro e le ore della flessibilità non fruite per comprovati impedimenti personali, non vengono retribuite ma riversate nella banca ore e danno diritto al recupero obbligatorio. Il periodo entro il quale il recupero delle suddette ore può essere effettuato, sarà concordato per iscritto tra Azienda e lavoratore.

Trascorso un anno senza che questo recupero sia avvenuto, l'Azienda remunererà le ore in banca con una maggiorazione del 5%.

Il datore di lavoro, nei sei mesi successivi, dovrà fissare il recupero previo accordo con il lavoratore.

#### **Art 31 - Flessibilità**

Per necessità a causa dell'intensità dell'attività le Aziende possono far superare, in determinati periodi dell'anno, il normale orario settimanale.

L'Azienda comunicherà al lavoratore almeno 24 ore prima, in caso d'urgenza 12' ore prima, l'aumento dell'orario normale settimanale, comunque nei limiti di legge e le modalità della flessibilità.

Per il superamento del normale orario di lavoro previsto contrattualmente l'Azienda corrisponderà, nei periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione.

La compensazione tra ore in supero e ore in riduzione dovrà avvenire entro dodici mesi dall'inizio della flessibilità.

I lavoratori dipendenti percepiranno la normale retribuzione relativa all'orario settimanale contrattuale sia nei periodi di superamento che in quelli con riduzione di orario.

#### **Art 32 - Prestatori di lavoro ripartito**

La contrattazione territoriale o Aziendale potrà inoltre disciplinare la possibilità della condivisione, a due o più lavoratori, dello svolgimento del lavoro in un certo orario lasciando a loro la determinazione del rispettivo tempo di lavoro (Job sharing), tenendo presente che i due lavoratori:

a) assumono in solido l'adempimento di un'unica e identica obbligazione lavorativa. Pertanto ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa;

b) hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro, nel qual caso il rischio della impossibilità della presunzione per fatti attinenti a uno dei coobbligati è posta all'altro obbligato;

c) eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o di entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro;

d) le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale salvo diversa intesa tra le parti. Tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta della Azienda, l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad



adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un contratto di lavoro subordinato di cui all'art. 2094 c.c.

e) il lavoratore che stipula un contratto di lavoro ripartito non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al prestatore di lavoro subordinato, intendendosi per tale quello inquadrato nello stesso livello in forza di criteri di classificazione stabiliti dal presente contratto collettivo.

### **Art. 33 - Contratto a tempo parziale**

Il contratto di lavoro a tempo parziale comporta lo svolgimento di attività lavorativa ad orario inferiore rispetto a quello ordinario previsto dal presente CCNL e senza limiti minimali d'orario giornaliero, settimanale, mensile o annuale

Il rapporto a tempo parziale è considerato mezzo idoneo ad agevolare l'incontro tra la domanda e l'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 consente di dare una risposta valida ad esigenze individuali dei lavoratori dipendenti.

Questo contratto può essere esteso anche ai dipendenti assunti a tempo determinato o di apprendistato.

L' Azienda nell'ambito delle verifiche periodiche con l' OO.SS, comunicherà l'andamento delle assunzioni a tempo parziale e l'eventuale ricorso al lavoro supplementare.

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 anche con prestazione ridotta nell'ambito della verticalità.

Il contratto a tempo parziale deve essere stipulato in forma scritta e ai fini della prova, valgono 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.

L'Azienda per particolari esigenze produttive può aumentare o ridurre del 50% il tempo parziale stabilito al momento della definizione del contratto a tempo parziale e dovrà comunicarlo almeno 48h prima dell'inizio della modifica.

Il lavoratore potrà opporsi a tale cambiamento per iscritto specificando le motivazioni che ne impediscono l'accettazione e dovrà comunque garantire nei primi 15 gg, l'attività lavorativa al fine di consentire all'Azienda una possibile riorganizzazione.

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

Il lavoro supplementare può essere richiesto anche per i dipendenti con contratto a tempo parziale di tipo verticale o misto quando non sia raggiunto l'orario per il tempo pieno settimanale.

Le prestazioni di lavoro supplementare così come regolamentate dal presente contratto e cioè nei limiti dell'orario di lavoro settimanale dei soci e dipendenti a tempo pieno, non richiedono il consenso del dipendente a tempo parziale e possono essere utilizzate come flessibilità da gestire con le modalità ad orario normale

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

La maggiorazione retributiva è quella prevista dal presente contratto.

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 all'art. 46 del presente contratto. Le suddette necessità vanno illustrate alla rappresentanza sindacale nell'ambito delle verifiche periodiche.

Con l'accordo tra le parti, il rapporto può trasformarsi da tempo pieno a tempo parziale o viceversa in conformità delle disposizioni di legge.

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 dipendenti con contratto a tempo parziale.

## **TITOLO XII- PERSONALE NON SOGGETTO A LIMITAZIONE DI ORARIO**

### **Art. 34 - Personale non soggetto a limitazione di orario**

Le Parti si danno atto che nel richiamarsi alle vigenti norme di legge sull'orario di lavoro, non hanno comunque inteso introdurre alcuna modifica a quanto disposto dall' art. 1 del RDL n. 692/1923, il quale esclude dalla limitazione dell'orario di lavoro i lavoratori dipendenti con funzioni direttive svolgenti determinate mansioni.

A tale effetto si conferma che è da considerarsi personale direttivo quello addetto alla direzione tecnica o amministrativa dell' Azienda o di un reparto di essa con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (articoli 2 e 3 del RD n° 1955/1923).

Per taluni servizi può essere stabilito l'obbligo della reperibilità del lavoratore dipendente e ad allo stesso, sarà riconosciuto un'indennità fissa di € 10 lordi a giornata di prestazione che si aggiunge alla normale retribuzione.

## **TITOLO XIII - ORARIO DI LAVORO PER I LAVORATORI DI MINORE ETÀ**

### **Art. 35 - 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.

## **TITOLO XIV – LAVORO DOMENICALE- FESTIVO- NOTTURNO**

### **Art. 36 – Lavoro domenicale - Festivo**

Le ore di lavoro ordinario effettivamente prestate nella giornata di domenica, o nelle giornate festive, saranno retribuite con una maggiorazione del 10% (dieci per cento) da calcolarsi sulla paga contrattuale, quale corrispettivo del maggior disagio per il lavoro prestato.

Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia di orario di lavoro notturno ordinario valgono le vigenti norme di Legge.

### **Art. 37 – Lavoro notturno**

Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne così come definito dalla legislazione vigente viene maggiorato della percentuale del 15% (quindici per cento) da calcolarsi sulla paga contrattuale

Il lavoro notturno svolto in via normale verrà retribuito con la retribuzione oraria maggiorata del 10% fatte salve le condizioni di maggior favore.

### **Art. 38 – Lavoro notturno festivo**

Il lavoro ordinario prestato occasionalmente nelle ore notturne di una giornata festiva viene maggiorato del 20% (venti per cento), da calcolarsi sulla paga contrattuale

Si considera lavoro notturno quello prestato dalle ore 22.00 (ventidue) alle ore 6.00 (sei) il personale addetto ai turni notturni, il cui orario di lavoro si protrae dalle ore 22.00 (ventidue) alle ore 6.00 (sei), dovrà osservare un riposo di almeno 12 (dodici) ore consecutive prima di riprendere il lavoro.

## **TITOLO XV – LAVORO STRAORDINARIO**

### **Art. 39 Lavoro Straordinario**

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

Ai sensi delle vigenti disposizioni di legge è facoltà del datore di lavoro richiedere prestazioni lavorative supplementari e straordinarie a carattere individuale, nel limite totale di 250 (duecentocinquanta) ore annue. Il lavoratore dipendente non possono compiere lavoro straordinario ove non sia autorizzato dal datore di lavoro o da chi ne fa le veci.

Le maggiorazioni da calcolarsi sulla paga contrattuale, per i soci e per i lavoratori ai quali non si applica l'orario di lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia sono:

-10% (dieci per cento) per le prestazioni di lavoro supplementare fino a 40 ore settimanali medie così come stabilite dalla Legge 66,  
-15% (quindici per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario,  
-25% (venticinque per cento) per le prestazioni di lavoro straordinario diurno festivo e notturno  
Il lavoro straordinario prestato in modo fisso e continuativo nei limiti previsti dal presente CCNL e dalla legge, non può in nessun caso considerarsi un prolungamento ordinario dell'orario di lavoro né può trasformare la relativa retribuzione per straordinario in retribuzione ordinaria.  
Per quanto non previsto dal presente CCNL, in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario valgono le vigenti norme di legge.

## TITOLO XVI - LAVORATORI A TURNI

### Art. 40 - Lavoratori a turni

- Per le prestazioni lavorative a turni sono previste le seguenti maggiorazioni:
- 10% (dieci per cento) per le prestazioni di lavoro notturno;
- 15% (quaranta per cento) per le prestazioni di lavoro festivo.

## TITOLO XVII - LAVORO A TEMPO DETERMINATO

### Art. 41 - Lavoro a tempo determinato

Le assunzioni con contratto a tempo determinato sono regolamentate dalle vigenti disposizioni di legge e dalle norme del presente contratto.

In tutte le Aziende comprese nell'ambito d'applicazione di cui all'art 1 del presente CCNL, ai sensi dell'art. 1 della Legge 92/2012 come modificato dalla Legge 134/2012, l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro individuale, non potrà superare il 80% annuo del personale occupato, fatte salve ulteriori deroghe concordate con accordi di secondo livello.

In quest' ambito, al fine di evitare carenze del servizio, è consentita l' adozione del contratto a tempo determinato, per le seguenti ipotesi:

- a) per sostituzioni di dipendenti assenti per malattia, maternità, ferie ed in tutti i casi in cui il lavoratore dipendente assente abbia diritto alla conservazione del posto di lavoro,
- b) per esecuzione di opere o servizi predefiniti o predeterminati nel tempo, anche ripetitivi;
- c) per sostituzione, anche parziale, di dipendenti che abbiano ottenuto l'aspettativa;
- d) in periodi di intensificazione dell'attività;
- e) per sostituzione di personale dipendente a part-time, post maternità;
- f) per attività straordinarie connesse alla fase di lancio di nuovi prodotti o servizi,
- g) per sostituzione di soci e/o lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni loro assegnate;
- h) per fabbisogni connessi alle attività amministrative ed alla modifica del sistema informatico, all'inserimento di nuove procedure informative generali e di settori, di sistemi diversi di contabilità e di controlli di gestione;
- i) per la elaborazione di manuali di qualità e tecnici in genere;
- j) per l'assistenza specifica nel campo della prevenzione, della sicurezza del lavoro e per l'ambiente;
- k) per le figure professionali non esistenti in Azienda.

Le Parti stabiliscono che:

Ai sensi dell'art. 1 della legge 28 febbraio 1987 n. 56, che sono consentite assunzioni con contratto di lavoro a termine di durata non inferiore a 12 giorni mese e non superiore a 36 mesi, fatto salvo deroghe previste da accordi Aziendali che ne propongano la durata massima fino a 48 mesi

I lavoratori dipendenti hanno diritto di precedenza all'assunzione, qualora l'Azienda ricorra a contratti a tempo indeterminato per la stessa qualifica ,e mansione ed alle condizioni previste dall'art. 23, comma secondo, della legge 26 dell'1987;

In caso di malattia ed infortunio non sul lavoro, la conservazione del posto è limitata ad un periodo massimo pari ad 1/3 della durata del contratto, con un minimo di 30 giorni, e non eccedente comunque la scadenza del termine apposto al contratto.

In caso di dimissioni, i termini di preavviso previsti per i lavoratori a tempo indeterminato sono ridotti alla metà.

L'integrazione economica a carico dell' Azienda cessa con l'esaurimento del periodo di conservazione del posto.

Non è coerente con i principi generali la preventiva programmazione della mancata fruizione delle ferie attraverso il pagamento della relativa indennità. È possibile la monetizzazione delle ferie valutando i singoli casi, occorre sempre rispettare il diritto del lavoratore alle ferie per il recupero delle energie psico-fisiche anche quando non sia completato un anno di lavoro.

Visto la mutevolezza delle commesse e la loro imprevedibilità di trascinarsi, le parti concordano di ridurre il periodo di intervallo tra due contratti a tempo determinato. Pertanto in deroga all' art 1 comma 9 lett. della Legge 92/2012, il periodo di intervallo per i contratti inferiori sei mesi venti giorni e superiore a sei mesi trenta. Alla luce della tipologia del settore ad al fine di salvaguardare l'occupazione e di favorire la stabilizzazione della stessa, si concorda che la maggiorazione prevista per la continuazione del rapporto successiva alla scadenza viene portata al 10% fino al sessantesimo giorno successivo, al 20% fino al novantesimo giorno successivo, al 40% fino al centosettantanovesimo giorno successivo. Dopo di che il contratto diventerà a tempo indeterminato.

L'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa nei casi previsti dall'art. 3 del D.lgs 368/2001

## **TITOLO XVIII - GENITORI DI PORTATORI DI HANDICAP E DI TOSSICODIPENDENTI**

### **Art. 42 - Genitori di portatori di handicap e 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 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.

## **TITOLO XIX - APPRENDISTATO**

### **Art. 43 - Apprendistato**

Le Parti vista la razionalizzazione e revisione dei rapporti di lavoro con contenuto formativo e a quanto disposto dalle nuove normative ritengono che l'istituto dell'apprendistato è un valido strumento sia per il raggiungimento delle capacità lavorative necessarie al passaggio dal sistema scolastico a quello lavorativo che per l'incremento dell'occupazione giovanile.

Il periodo di apprendistato è utile ai fini della maturazione dell'anzianità Aziendale anche con riferimento agli aumenti periodici di anzianità.

Il Dlgs. 276/03, attuativo della legge n. 30/2003, prevede tre tipologie contrattuali.

Perché sia operativa questa disciplina alle tre tipologie di apprendistato è necessaria la regolamentazione dei profili formativi da parte delle Regioni e Province autonome con definizione delle modalità di riconoscimento dei crediti formativi.

Nelle Regioni o Province autonome che non hanno ancora provveduto all'emanazione della relativa legge regionale in materia il contratto rimanda, per l'instaurazione del contratto di apprendistato, alle norme previdenti al D.Lgs. 276/03.

Contratto di apprendistato per l'espletamento di diritto-dovere di istruzione e formazione finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale: durata non superiore a tre anni (giovani dai 15 ai 18 anni di età);

Per il IV Livello

Durata massima 20 mesi

Retribuzione per i primi 12 mesi il 50%

Dal 13° al 24° mese il 80%

Per il V Livello

Durata massima 30 mesi  
Retribuzione per i primi 12 mesi al 50%  
dal 13° al 24° mese al 70%  
dal 25° mese al 90%

Quanto ai contenuti dell'attività formativa si stabilisce che la durata è pari a 120 ore.  
La formazione teorica deve essere svolta secondo le modalità previste dalla contrattazione Aziendale internamente o esternamente all'Azienda.

Contratto di apprendistato professionalizzante: qualifica attraverso una formazione sul lavoro ed un apprendimento tecnico-professionale: durata da due a sei anni (giovani dai 18 ai 29 anni);

Requisiti del contratto:

- forma scritta contenente la prestazione lavorativa, il piano formativo e la qualifica da conseguire;
- retribuzione: l'inquadramento dell'apprendista può essere inferiore fino a 2 livelli rispetto a quello previsto per i lavoratori aventi le mansioni che l'apprendista deve conseguire. E' vietato stabilire il compenso secondo tariffe di cottimo.
- formazione interna o esterna all'Azienda: monte ore 120 ore annue.

La formazione formale può essere espletata attraverso strutture accreditate oppure nell'impresa stessa.

Contratto di apprendistato per il conseguimento di un diploma o per percorsi formativi di alta formazione:

- di titolo di studio a livello secondario;
- di un titolo di studio universitario;
- di un titolo di studio di alta specializzazione.

La tipologia del contratto di apprendistato per il conseguimento di un diploma o per percorsi formativi di alta formazione, per i soli profili che attengono alla formazione, la regolamentazione e la durata dell'apprendistato è demandata alle Regioni e Province autonome, in accordo con le Associazioni Territoriali dei datori di lavoro e dei lavoratori.

La formazione all'interno delle Aziende inserisce al rapporto contrattuale.

Essa pertanto sarà regolamentata con i contratti Aziendali.

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

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

#### **Art. 44 - Proporzione numerica**

Le parti convengono che l'Azienda non può superare il rapporto da 3 a 2 del personale specializzato o qualificato in servizio.

In deroga per le Aziende che non hanno personale specializzato o qualificato o ne hanno meno di tre, esse può assumere fino a tre apprendisti.

#### **Art. 45 - 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.

#### **Art. 46 - L'assunzione dell'apprendista diviene definitiva compiuto il periodo di prova.**

Si conviene che la durata del periodo di prova è 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 è reciproco il diritto di risolvere il rapporto senza preavviso.

Comunque, indipendentemente dal livello di riferimento, la durata massima del periodo di prova non può essere inferiore a 30 (trenta) giorni di effettiva prestazione lavorativa.

#### **Art. 47 - Parere di conformità**

Solo le Leggi Regionali e delle Province autonome possono prevedere l'obbligo di richiesta, all'Ente Bilaterale di parere di conformità, a condizione che questo non abbia natura di autorizzazione e non sia in contrasto con i principi costituzionali di libertà sindacale.

#### **Art. 48 - Monte ore**

Il monte ore minimo di formazione formale interna o esterna per l'apprendistato professionalizzante costituisce in 120 ore annue il limite minimo che in nessun caso può essere ridotto.

Nell'ipotesi in cui l'apprendista sia già in possesso di alcune competenze, il datore di lavoro potrà tenere conto di ciò per rimodulare il percorso di formazione formale.

#### **Art. 49 - Proroga della scadenza originaria**

Dal computo del periodo di apprendistato vanno esclusi tutti i periodi di interruzione e rapporto sia che siano imputabili al lavoratore (come i giorni di assenza per malattia, infortunio e astensione obbligatoria per maternità) sia quelli che dipendano da comprovate esigenze produttive dell'Azienda.

#### **Art. 50 - Risoluzione del rapporto**

Il rapporto di apprendistato si estingue:

- al compimento del periodo massimo stabilito dal contratto;
- per 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.

#### **Art. 51 - Trasformazione in ordinario rapporto di lavoro subordinato**

Quando il rapporto di apprendistato si trasforma in un normale rapporto di lavoro subordinato, il periodo di apprendistato è considerato utile ai fini dell'anzianità di servizio. Per le società cooperazione le disposizioni contrattuali e di Legge sull'apprendistato vanno armonizzate con quanto previsto dall'art. 2527 c.c. Pertanto l'apprendista oltre al raggiungimento di una qualifica professionale deve anche svolgere un percorso formativo idoneo all'acquisizione di conoscenze atte allo svolgimento al suo ruolo di lavoratore in conformità delle disposizioni di Legge e statutarie dell'Azienda

### **TITOLO XX - LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE E LAVORO ACCESSORIO**

#### **Art. 52 - Lavoro temporaneo o in somministrazione**

Ricorrendo le condizioni previste dall'art 20 del D.lgs 276/03 è possibile contrarre contratto di lavoro temporaneo con le Agenzie all'uopo autorizzate nella misura non superiore all' 8% dei lavoratori mediamente occupati durante l' anno.

Per situazioni particolari tale percentuale può essere modificata attraverso una contrattazione Aziendale.

La definizione dei lavoratori mediamente occupati viene definita calcolando il numero dei lavoratori occupati ad orario normale.

Per i lavoratori partime o a chiamata, il calcolo deve essere fatto proporzionando il numero delle ore effettuate dagli stessi fratto le ore lavorabili.

#### **Art. 53 - Lavoro accessorio.**

In conformità con la Legge 92/2012 il lavoro accessorio è applicabile a tutti i soggetti imprenditoriali ed a tutte le tipologie di attività fatto salvo le seguenti limitazioni:

€ 5000,00 nel corso nell'anno solare per la totalità dei committenti per singolo percettore e comunque superare compensi di € 2000,00 per ogni singolo committente che abbia la natura di imprenditore commerciale o professionista.

Tali importi saranno rivalutati anno per anno come persisto dalla Legge.

Le parti concordano che in considerazione dell' occasionalità di molte attività che riguardano i settori di applicazione del presente CCNL, che il rapporto tra prestazioni di lavoro accessorio e l'organico va definita in sede di contrattazione Aziendale e comunque la possibilità di utilizzare lavoro accessorio non può superare il 40% dell'organico dell'Azienda.

## TITOLO XXI- LAVORO A CHIAMATA O INTERMITTENTE

### Art. 54 - Contratto di lavoro Intermittente

Il contratto di lavoro intermittente che può essere stipulato anche a tempo determinato. E' il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione dell'Azienda che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei casi ed alle condizioni che seguono.

L'impresa può far ricorso al contratto di lavoro intermittente per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, per le quali non sia possibile stipulare contratti a tempo parziale, per l'impossibilità o comunque la difficoltà di predeterminare i periodi di prestazione lavorativa.

Considerando la flessibilità dei settori a cui si riferisce il contratto e per favorire l'occupazione, si ritiene di estendere questa opportunità al lavoratore di qualsiasi età.

La contrattazione aziendale e/o territoriale di secondo livello potrà determinare le attività discontinue ed intermittenti che in via esemplificativa ma non esaustiva sono:

merchandiser, promoter, attività di carico e scarico merci in magazzino, attività di portieraggio, attività di controllo flussi di ingresso ed uscita, commessi, fattorini, camerieri, traduttori simultanei in occasione di trattative commerciali.

Considerando il profilo professionale, la particolarità delle mansioni previste dal presente CCNL e la particolare soggettività del lavoro nel settore in questione le parti concordano di derogare l'art. 1 comma 21 della Legge 92/2012 consentendo la possibilità di stipulare contratti di lavoro intermittente e discontinuo con indirizzo soggettivo indipendentemente dai flussi di età.

Il ricorso al lavoro intermittente è vietato:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli art.4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dal lavoro o una riduzione dell'orario di cui alla legge 223/91, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- da parte delle Aziende che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs 81/09 e succ. modd.

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e contenere i seguenti elementi:

- a) indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive che consentono la stipulazione del contratto;
- b) luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita a lavoratore e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) indicazione delle forme e modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
- d) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista, così come successivamente indicato, i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della eventuale indennità di disponibilità;
- e) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

L'Azienda è tenuta ad informare in sede di verifica periodica le OO. SS. dei lavoratori e dei datori di lavoro sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente. Le parti concordano che tale ricorso non può superare l'80% dell'organico dell'Azienda.



#### **Art. 55 – Indennità di disponibilità**

Nel contratto di lavoro intermittente può essere stabilita la misura dell'indennità mensile di disponibilità divisibile in quote orarie, che deve essere corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità all'Azienda in attesa di utilizzazione.

Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 20% della retribuzione prevista dal presente contratto.

La retribuzione mensile, da prendere a base di riferimento per la determinazione dell'indennità, è costituita da:

- minimo tabellare;
- ratei di tredicesima;
- indennità ferie

per la determinazione delle quote orarie si assume come divisore orario 173 ed in caso di lavoro discontinuo il divisore orario è 195.

L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o dal presente CCNL

In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata il lavoratore è tenuto ad informare l'Azienda preventivamente specificando la durata dell'impedimento con le modalità previste dal presente CCNL e documentandone la motivazione

Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità. Ove il lavoratore non vi provveda perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni salvo diversa previsione del contratto individuale di lavoro.

Le disposizioni che precedono si applicano soltanto nel caso in cui il prestatore di lavoro si obblighi contrattualmente a rispondere alla chiamata dell'Azienda.

In tal caso di rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare il diritto dell'Azienda a risolvere il contratto con restituzione della quota di indennità di disponibilità eventualmente già corrisposta e riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, nonché in applicazione dell'art. 36 della legge 276/03 un risarcimento del danno pari all'importo corrispondente alle quote orarie di indennità di disponibilità relative al periodo di prestazione rifiutata.

#### **Art. 55 -Trattamento economico e previdenziale**

Il trattamento economico normativo e previdenziale del lavoratore intermittente e/o discontinuo è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali.

Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata dell'Azienda non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo salvo la suddetta indennità di disponibilità.

#### **Art. 56 - Periodi predeterminati**

Per le attività soggette a periodi di punta di stagionalità di eventi e di particolare necessità occupazionali intermittenti nel mese e nell'anno la loro temporalità ed esposizione vanno comunicate alle oo.ss entro 5 giorni dall'avvio delle attività e le stesse sono obbligate a rispondere entro 30gg dal ricevimento della comunicazione, trascorso tale periodo la contrattazione si intende condivisa.

#### **Art. 57 - Consistenza organico Aziendale**

Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini della applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre precedente.

### **TITOLO XXII – LAVORATORI STUDENTI**

#### **Art. 62 – Permessi e congedi per lo studio**

Le Parti convengono che:



alla luce delle norme dettate dalla legge 300/70 e dalla legge 245/1978 e degli elementi di mutualità e solidarietà specifica per le società cooperative vengono riconosciuti permessi retribuiti nella misura sotto indicata e permessi non retribuiti da concordarsi per particolari esigenze di partecipazione a determinati corsi

I diritti sotto elencati sono applicabili esclusivamente ai soci lavoratori che effettuano un'attività continuativa e non inferiore a 20 ore la settimana.

Per i lavoratori partime con orario a 20 ore settimanali le quantità di ore di permesso saranno la metà di quelli sotto elencati

- Diritto allo studio:

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 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.

- 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; devono prevedere un numero di ore almeno pari al doppio delle ore richieste come permesso retribuito.

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 ½ della forza lavoro;
- b) la formazione professionale il 2 ½ della forza lavoro;
- c) diritto allo studio e formazione professionale complessivamente il 3%.

Le richieste devono essere presentate rispettivamente entro il 30/06 e il 31/12.

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, ogni tresmesi, un certificato di frequenza

- Permessi per sostenere gli esami

Oltre al monte ore triennale i lavoratori studenti compresi gli universitari, hanno diritto ad usufruire su richiesta di permessi retribuiti per tutti i giorni di esame e per due giorni precedenti a ciascun esame. I permessi non saranno retribuiti in caso di ripetizione dell'esame nello stesso anno accademico per più di due volte.

-Congedi per formazione permanente

La durata massima è di 10 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 dell' Azienda o della cooperativa.

Il monte ore triennale dell' Azienda per i permessi sopra esposti è l'ammontare dell'orario annuale di effettivo lavoro (con esclusione di ferie, festività soppresse ecc.) moltiplicato per 6 (sei) e per 3 (tre).

## TITOLO XXIII- FORMAZIONE CONTINUA



#### **Art. 63 - Formazione continua**

Formazione interna continua e permanente integrata con quella esterna per realizzare una complementarità tra sistema pubblico e sistema privato. La formazione continua serve ad evitare ai lavoratori dipendenti il rischio di essere espulsi dai cicli produttivi a causa dell'obsolescenza delle professionalità possedute. L'insieme di nuove conoscenze è necessario per lo sviluppo della capacità competitiva del lavoratore dipendente che acquisteranno il valore dell'antidoto e complemento della flessibilità, onde evitare il non aggiornamento professionale che la flessibilità si trasformi in precarietà e emarginazione. Bisogna sempre più valorizzare il momento formativo realizzando anche un sistema integrato tra il mondo della scuola e del lavoro assicurando così al lavoratore dipendente un bagaglio formativo utile per tutta la vita lavorativa.

### **TITOLO XXIV – OCCUPAZIONE FEMMINILE**

#### **Art. 61 - Occupazione femminile**

Le parti si incontreranno periodicamente a livello regionale provinciale o Aziendale, al fine di realizzare azioni positive favore dell'occupazione femminile. A tal fine saranno costituiti comitati per le pari opportunità, per la progettazione e realizzazione delle suddette iniziative, anche utilizzando le risorse dei vari enti pubblici.

La contrattazione Aziendale o territoriale definirà progetti comuni sulle pari opportunità e ne definirà le modalità attuative.

### **TITOLO XXV - MOBBING**

#### **Art. 62 - 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 invece crea una sorta di azioni con le quali un dipendente, nei luoghi di lavoro, viene dai colleghi maltrattato o perseguitato in maniera sistematica e sottoposto quindi a pressioni psicologiche per isolarlo mettendolo in cattiva luce per indurlo alle dimissioni. Le parti sollecitano la contrattazione Aziendale e o territoriale nella definizione di regolamenti etici e comportamentali in modo tale da tutelare tutti i lavoratori ivi compresi i dirigenti, da atti ostili che assumono le caratteristiche della violenza , della persecuzioni psicologiche e della molestia nell'ambito del rapporto di lavoro.

### **TITOLO XXVI - PRIVACY**

#### **Art. 63 - Tutela della privacy**

Per quanto concerne la disciplina inerente la tutela della privacy si rimanda al D.lgs del 30/6/2003, n. 196 e succ. modificazioni.

### **TITOLO XXVII- RIPOSI- FESTIVITA'- PERMESSI**

#### **Art. 64 - Riposo settimanale**

Il lavoratore dipendente ha diritto al riposo settimanale nei modi previsti dalla legge, alla quale il presente contratto fa esplicito riferimento.

#### **Art. 65 – Festività**

Sono considerati giorni festivi, quindi dovranno essere retribuiti con le maggiorazioni previste dal presente CCNL, i giorni appresso specificati:

a) festività nazionali:

25 aprile - ricorrenza della liberazione

1 maggio- festa dei lavoratori;

2 giugno - Festa della Repubblica;

- b) festività infrasettimanali
- il Primo giorno dell'anno,
- l' Epifania,
- il giorno del lunedì di Pasqua
- il 15 agosto - festa dell'assunzione
- il 1 novembre- Ognissanti
- l' 8 dicembre -Immacolata Concezione
- il 25 dicembre -Natale
- il 26 dicembre -Santo Stefano
- la solennità del Santo Patrono

A tutto il personale assente nella giornata di festività, per riposo settimanale, per malattia, infortunio dovrà essere corrisposta una giornata di retribuzione di fatto senza alcuna maggiorazione.

Per le festività cadenti nel periodo di assenza obbligatoria per gravidanza e puerperio, la dipendente ha diritto ad una indennità integrativa da corrispondersi a carico del datore di lavoro, più quella a carico dell'INPS.

Il trattamento di cui al presente articolo non è dovuto nei casi di coincidenza delle festività sopra elencate con uno dei giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione per provvedimenti disciplinari.

Al lavoratore dipendente che presta la propria opera nelle su indicate festività è dovuta, oltre alla normale retribuzione giornaliera la retribuzione per le ore di servizio effettivamente prestate, con la maggiorazione di cui al presente CCNL.

Per quanto riguarda la festività del IV Novembre spostata alla prima domenica di novembre, il lavoratore beneficeranno del trattamento previsto per le festività cadenti di domenica.

#### **Art. 66 – Permessi retribuiti**

Ai lavoratore dipendente potranno essere concessi un totale di permessi retribuiti all'anno pari complessivamente a per 24 (ventiquattro) ore.

Per i lavoratori ad orario ridotto le stesse saranno riproporzionate alle ore effettuate.

La richiesta di utilizzo del suddetto permesso deve essere richiesta al responsabile Aziendale almeno 24 ore prima del suo utilizzo.

Nel caso in cui le ore di permesso retribuite non vengano, in tutto o in parte usufruite, il lavoratore dipendente hanno diritto comunque alla corresponsione della relativa retribuzione.

In casi speciali e giustificati il lavoratore dipendente potrà usufruire di permessi di breve durata recuperando le ore di assenza con altrettante ore di lavoro a seconda delle necessità.

Ai sensi dell'articolo 11 della legge 21 marzo 1990, n. 3, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica, coloro che adempiano funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti di lista o di gruppo di candidati, nonché, in occasione di referendum, hanno diritto di assentarsi dal lavoro per tutto il periodo disposto dalla legge suddetta.

I giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma precedente sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa.

#### **Art. 67 – Permessi straordinari retribuiti**

Le parti convengono che, il lavoratore dipendente hanno diritto a permessi straordinari retribuiti per i casi sotto elencati:

eventi - giorni

- a) matrimonio di un figlio 1 giorno
- b) nascita o adozione di un figlio 1 giorni
- c) decesso del padre, della madre, di un fratello, di una sorella, di un coniuge, di figli 3 giorni
- d) decesso di un suocero, di un nonno 2 giorni
- e) al lavoratore dipendente donatore di midollo osseo saranno riconosciuti permessi retribuiti nella misura necessaria alla effettuazione del ciclo di analisi, rivolte ad accertare l'idoneità alla donazione.

In caso di comprovata disgrazia familiare, con legami di stretto vincolo di parentela (parentela di 1° grado ed eccezionalmente di 2° grado), o nei casi di grave calamità naturale, il datore di lavoro il

lavoratore dipendente concorderanno un congedo straordinario retribuito, nel limite massimo di 5 (cinque) giorni di calendario, che sarà strettamente rapportato alle reali esigenze di assenza, reclamate dalla natura della disgrazia o dall'evento calamitoso.

In altri casi di forza maggiore il lavoratore dipendente potranno usufruire di congedi retribuiti deducibili dai permessi retribuiti o dalle ferie annuali.

#### **Art. 73 – Permessi non retribuiti**

Al lavoratore dipendente, che ne faccia richiesta, possono essere concessi permessi non retribuiti per un massimo di 48 (quarantotto) ore all'anno.

### **TITOLO XXVIII- SOSPESIONE DEL LAVORO**

#### **Art. 74 – Sospensione del lavoro**

In caso di sospensione del lavoro per fatto indipendente dalla volontà del lavoratore dipendente durante la giornata e/o la giornata lavorativa, questi ultimi hanno diritto alla normale retribuzione, per tutti i periodi della sospensione.

La norma di cui al precedente comma non si applica nel caso di pubblica emergenza per calamità naturali, eventi atmosferici straordinari, di scioperi o caso di forza maggiore determinata dalla volontà del committente in conformità con il contratto d'appalto.

### **TITOLO XXIX- INTERVALLO PER LA CONSUMAZIONE DEI PASTI**

#### **Art. 70 - Intervallo per la consumazione dei pasti**

Per tutti i lavoratori la cui giornata lavorativa giornaliera è superiore a 6 ore continuative è prevista una pausa per la consumazione del pasto che va da un minimo di mezzora ad un massimo di due ore e che viene concordata in Azienda e comunicata dal datore di lavoro .

### **TITOLO XXX - CONGEDO PER MATRIMONIO**

#### **Art. 71 - 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 di calendario.

Durante tale periodo, decorrerà la normale retribuzione mensile, mentre il dipendente apprendista ha diritto al pagamento di 80 (ottanta) ore di normale retribuzione.

Per i lavoratori dipendenti il trattamento economico di cui sopra è corrisposto dall' Azienda o dalla cooperativa in via anticipata ed è comprensivo dell'assegno dell'INPS

La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal lavoratore dipendente, salvo casi eccezionali, con anticipo di 15 (quindici) giorni di calendario.

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

### **TITOLO XXXI - VOLONTARIATO**

#### **Art. 72 - Volontariato**

Per il lavoratore dipendente impegnato in attività di servizio civile o in operazioni di soccorso alpino e speleologico si fa riferimento a quanto espressamente previsto dalle norme che disciplinano la materia ed in particolare dal DPR n. 61 del marzo 94, dalla legge n. 162/92 e dal DM n. 379/94 applicativo della stessa.

Ai lavoratori impegnati in attività di servizio di protezione civile o pronto soccorso, vengono riconosciuti i permessi retribuiti, fino ad un massimo di 16 (sedici) ore nell'anno solare.

Ai lavoratori "volontari in servizio civile" che intendono prestare la loro opera nei Paesi in via di sviluppo, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia ed in particolare dalle leggi n. 49/97 e n. 266/91, le Aziende, compatibilmente con le esigenze di servizio potranno concedere periodi di aspettativa non retribuita e senza decorrenza di anzianità a tutti gli effetti, di durata anche superiore ad un anno fino ad un massimo di due, salvo casi particolari.

## TITOLO XXXII – MATERNITA'

### Art. 78 Maternità e puerperio

I casi di gravidanza e puerperio sono disciplinati dalle leggi vigenti ed i regolamenti sulla tutela fisica ed economica delle dipendenti.

La dipendente in gravidanza ha l'obbligo di esibire al datore di lavoro il certificato rilasciato dall'Ufficiale sanitario o dal medico del servizio sanitario nazionale e il datore di lavoro è tenuto a darne ricevuta.

Per usufruire dei benefici connessi al parto ed al puerperio la dipendente è tenuta ad inviare al datore di lavoro entro 15 (quindici) giorni successivi al parto il certificato di nascita del bambino rilasciato dall'ufficiale di stato civile o il certificato di assistenza al parto, vidimato dal Sindaco, previsto dal RDL. 15 ottobre 1936, n. 2128.

Durante lo stato di gravidanza e puerperio la dipendente ha diritto ad astenersi dal lavoro:

- a. per due mesi precedenti la data presunta del parto indicata nel certificato medico di gravidanza;
- b. per tre mesi dopo il parto;
- c. per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto ed il parto stesso.

inoltre la dipendente ha facoltà di:

1. prolungare fino ad un mese prima della data presunta del parto ed astenersi per i quattro mesi successivi al parto a condizione che il medico specialista della S.S.N. ed il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute sui luoghi di lavoro, attestino che non vi sono controindicazioni per la salute della gestante e del nascituro e di anticipare l'astensione con provvedimento della DTL - Servizio Ispettivo;
2. di sospendere, in via cautelativa, la prestazione lavorativa se il datore di lavoro non ha la possibilità di adibire ad altre mansioni compatibili con la gravidanza con provvedimento della DTL - Servizio Ispettivo;

Se il parto è anticipato, il periodo di astensione non usufruito si aggiunge a quello successivo al parto;

In caso di morte o di grave infermità della madre oppure in caso di abbandono del figlio da parte della madre o se il bambino è affidato esclusivamente al padre, spetta al lavoratore subordinato per tre o quattro mesi o per la minore durata residua l'astensione post partum;

ciascun genitore può assentarsi dal lavoro, per astensione facoltativa, anche se l'altro genitore non ne ha diritto, per un periodo continuativo o frazionato non superiore a sei mesi nei primi otto anni di età del bambino elevabili a sette mesi nei confronti del padre che si avvale del diritto per non meno di tre mesi. Tale diritto può essere esercitato anche congiuntamente purché, complessivamente, i genitori non superino i dieci mesi, elevabili a undici se il padre esercita il proprio diritto per un periodo non inferiore a tre mesi;

- nessuna indennità è dovuta dal datore di lavoro per tutto il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa, ad eccezione del 20% (venti per cento) della tredicesima mensilità per il solo periodo di astensione obbligatoria;

- durante il periodo di assenza obbligatoria la dipendente ha diritto ad una indennità pari all'80% (ottanta per cento) della normale retribuzione posta a carico dell'INPS, come stabilito dall'articolo 74 della Legge 23 dicembre 1978 n. 833. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 1 della Legge 29 febbraio 1980, n. 33 ed è posta a conguaglio con i contributi dovuti all'INPS secondo le modalità di cui agli artt. 1 e 2 della Legge 29 febbraio 1980, n. 33;

- nei confronti dei soci e dei lavoratori dipendenti assunti con contratto a termine o stagionale, l'INPS provvede direttamente al pagamento delle prestazioni di maternità agli aventi diritto ai sensi del sesto comma dell'art. 1 della Legge 29 febbraio 1980 n.33;

- i periodi di assenza obbligatoria di cui alle lettere a), b), c) devono essere computati agli effetti indicati dall'art. 6 della Legge 30 dicembre 1971, n. 1204; il periodo di assenza facoltativa è computabile solo ai fini di cui all'ultimo comma dell'art. 7 della Legge 30 dicembre 1971 n. 1204;

- la lavoratrice madre ha diritto alla conservazione del posto di lavoro per tutto il periodo di gestazione e fino al compimento di un anno di età del bambino, salvo eccezioni previste dalla legge "licenziamento per giusta causa", cessazione dell'attività, ultimazione del lavoro per il quale

la lavoratrice madre era stata assunta o cessazione del rapporto di lavoro per scadenza dei termini per il quale era stato stipulato;

- i permessi per l'allattamento devono essere riconosciuti come per legge.

#### **Art. 74 – Assistenza al bambino**

Per consentire l'assistenza al bambino fino al compimento del terzo anno di età l' Azienda può:

- entro il 5% della forza occupata, accogliere la richiesta di trasformazione temporanea del rapporto di lavoro a tempo parziale reversibile;

- autorizzare la fruizione di particolari forme di flessibilità degli orari e dell'organizzazione del lavoro come:

h) l'orario di lavoro flessibile in entrata o in uscita;

i) la banca ore;

j) l'orario concentrato;

- prevedere programmi di formazione per il reinserimento dei lavoratori dopo il periodo di congedo.

### **TITOLO XXXIII**

#### **Art. 80 - Ferie**

Il lavoratore dipendente di cui al presente contratto ha diritto ad un periodo di ferie annuali, non rinunciabili, nella misura di 4 (quattro) settimane, salvo quelle previste per legge (fanciulli ed adolescenti). A tal fine la settimana lavorativa, qualunque sia la distribuzione dell'orario di lavoro settimanale, viene considerata di 6 (sei) giorni.

Compatibilmente con le esigenze dell'Azienda, e quelle dei lavoratori dipendenti è facoltà del datore di lavoro stabilire un periodo di ferie pari a due settimane.

Le ferie non potranno essere frazionate in più di due periodi. Il diritto alle ferie è irrinunciabile ed inalienabile.

Per ragioni di servizio il datore di lavoro potrà richiamare in servizio il lavoratore dipendente nel corso del periodo di ferie fermo restando il diritto del lavoratore dipendente a completare detto periodo in epoca successiva ed il diritto al rimborso delle spese sostenute.

Durante il periodo di ferie spetta al lavoratore dipendente la retribuzione di fatto.

In caso di licenziamento o di dimissioni, spetteranno al lavoratore dipendente tanti dodicesimi del periodo di ferie al quale hanno diritto, per quanti sono i mesi di effettivo lavoro prestato nell'anno con la corresponsione della relativa indennità per le ferie non godute.

### **TITOLO XXXIV - ASPETTATIVA**

#### **Art. 81 - Aspettativa**

Al lavoratore dipendente assunto a tempo indeterminato, che ne faccia 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 7 (sette) giorni della scadenza del periodo di aspettativa non si presenti per riprendere servizio è considerato dimissionario.

L' Azienda qualora accerti che durante il periodo di aspettativa sono venuti meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, può richiedere al lavoratore dipendente di riprendere il lavoro nel termine di 7 (sette) giorni.

Al lavoratore dipendente, ammalato o infortunato sul lavoro a sua richiesta il periodo di aspettativa sarà prolungato per un ulteriore periodo non superiore a 90 (novanta) giorni, alle seguenti condizioni:

a. che siano esibiti dal lavoratore dipendente regolari certificati medici;

b. che non si tratti di malattie croniche o psichiche;

c. che il periodo richiesto sia considerato di aspettativa senza retribuzione e senza decorrenza dell'anzianità ad alcun altro effetto.

### **TITOLO XXXVII – MALATTIA E INFORTUNIO**

#### **Art. 77 – Malattia - Infortunio**

L'assenza per malattia deve essere comunicata nelle 24 (ventiquattro) ore, salvo i casi di giustificato impedimento.

Ai sensi della Legge 183/2010 il lavoratore non è più tenuto a procedere all'invio cartaceo in quanto spetterà al medico di base provvedervi come previsto dalla Legge sopra indicata. All'Azienda è riconosciuta la facoltà di richiedere al lavoratore in malattia il numero di protocollo del certificato inviato on line dal medico all'INPS; tale obbligo di comunicazione potrà essere ottemperato dal lavoratore anche a mezzo e-mail ovvero sms.

Il lavoratore dipendente deve dare immediata notizia di qualsiasi infortunio al massimo entro le 24 (ventiquattro) ore, anche di lieve entità, al proprio datore di lavoro, quando il lavoratore dipendente abbia trascurato di ottemperare all'obbligo suddetto ed il datore di lavoro non essendo venuto altrimenti a conoscenza dell'accaduto e non abbia potuto inoltrare la prescritta denuncia all'INAIL ed all'autorità giudiziaria, resta esonerato da ogni e qualsiasi responsabilità derivante dal mancato ritardo stesso.

In mancanza di tali comunicazioni, 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.

#### **Art. 78- Periodo di comporta**

In caso di assenza per malattia o infortunio viene assicurato il seguente trattamento:

1. in caso di malattia il lavoratore dipendente non in prova, con anzianità di servizio fino a due anni, hanno diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa di sei mesi fino ad un massimo di nove mesi (6 mesi) anche a cavallo di due anni solari;
2. in caso di malattia il lavoratore dipendente non in prova, con anzianità di servizio superiore a due anni, hanno diritto al mantenimento del posto di lavoro per assenze, anche non continuative, ed anche per eventi morbosi diversi, di 6 mesi fino ad un massimo di 9 mesi;
3. per anzianità di servizio oltre i sei anni: diciotto mesi (12 mesi + 6 mesi);
4. in caso di infortunio sul lavoro e/o malattia professionale, il lavoratore dipendente non in prova, hanno 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;
5. in caso di malattia professionale il lavoratore dipendente non in prova hanno diritto alla conservazione del posto per un periodo di nove mesi consecutivi, senza interruzione dell'anzianità.

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.

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 ivi compresa l'indennità sostitutiva di preavviso.

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 l'Azienda non proceda al licenziamento il rapporto rimane sospeso salvo la decorrenza dell'anzianità agli effetti del preavviso.

Resta anche convenuto che superati i limiti di conservazione del posto di cui sopra il lavoratore potranno usufruire, previa richiesta scritta, di un periodo di aspettativa della durata di mesi tre durante il quale non decorrerà retribuzione, né si avrà decorrenza di anzianità per nessun istituto.

#### **Art. 79 Trattamento economico e normativo prer malattia e Infortunio**

Ferme restando le norme di legge per quanto concerne il trattamento di malattia infortunio o malattia professionale l'Azienda corrisponderà al lavoratore dipendente, quanto appresso:

- caso di malattia

- 1) i primi 3 (tre) giorni (carenza) non vengono retribuiti;

2) per i lavoratori il cui periodo di malattia va oltre i 10 gg lavorativi egli non avrà diritto a nessuna integrazione oltre a quanto previsto alla normativa di legge.

- caso di infortunio o malattia professionale

1. per il giorno dell'infortunio o dell'inizio della malattia professionale, il 100% (cento per cento) della retribuzione percepita.

2. per il 1°, 2°, 3°, giorno successivi alla data dell'evento il 60% (sessanta per cento) della retribuzione percepita.

3. Per i periodi successivi il lavoratore infortunato percepirà quanto stabilito dall'INAIL.

Agli effetti retributivi, per ogni periodo di malattia il computo si inizia dal primo giorno di assenza.

L'integrazione non è dovuta, se l'INPS e/o INAIL non riconoscono per qualsiasi motivo l'indennità a loro carico.

Durante il periodo di prova, non è dovuta al lavoratore dipendente, nessuna integrazione da parte dell'Azienda.

Le visite mediche di controllo del personale sulle assenze dal lavoro per malattia sono espletate dalle unità Sanitarie Locali alle quali spetta la competenza esclusiva di tale accertamento.

Per consentire l'effettuazione delle visite fiscali, il lavoratore dipendente è tenuto al rispetto delle fasce orarie di reperibilità secondo le disposizioni dettate dalla competente autorità sanitaria.

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.

## **TITOLO XXXVI - RETRIBUZIONE**

### **Art. 83 – Trattamento economico**

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

a) paga base nazionale conglobata di cui al presente CCNL;

b) elemento economico "premio produzione", di cui al presente CCNL;

c) eventuali scatti di anzianità, di cui presente CCNL;

d) eventuali altri elementi derivanti dalla contrattazione collettiva sia nazionale che territoriale e o Aziendale, di cui al presente CCNL.

L'elemento economico "premio produzione" deve essere calcolato fra le parti stipulanti il presente CCNL nella contrattazione territoriale o aziendale.

La quota oraria della retribuzione per i lavoratori dipendenti ed in tutti i casi si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 173 (centosettantatre).

La quota giornaliera della retribuzione per i lavoratori dipendenti ed in tutti i casi si ottiene dividendo l'importo mensile per il divisore convenzionale 26 (ventisei).

#### **Tabelle retributive**

<b>QUADRI</b>	<b>€ 1661,00</b>
<b>I LIVELLO</b>	<b>€ 1561,00</b>
<b>II LIVELLO</b>	<b>€ 1423,00</b>
<b>III LIVELLO</b>	<b>€ 1297,00</b>
<b>IV LIVELLO</b>	<b>€ 1197,00</b>
<b>V LIVELLO</b>	<b>€ 1127,00</b>
<b>VI LIVELLO</b>	<b>€ 1000,00</b>

L'Azienda non può corrispondere ai lavoratori dipendenti una retribuzione inferiore al solo trattamento economico minimo previsto dal presente CCNL.

#### **NOTA A VERBALE**

Trattamenti economici ulteriori possono essere determinati con contratto aziendale e o dal Regolamento interno delle cooperative, anche in virtù del disposto previsto dal comma 2, art. 3 della Legge n. 142 del 03/04/2001.

## **TITOLO XXXVII- ANZIANITA'**



#### **Art. 81 - Aumenti periodici di anzianità**

L'anzianità di servizio decorre dal giorno dell'assunzione nell' Azienda, computando come intera la frazione di mese superiore a 15 (quindici) giorni.

Gli aumenti periodici biennali sono pari al 2% (due percento) della paga base nazionale e decorrono dal primo giorno del mese successivo a quello di compimento del biennio.

Al lavoratore dipendente dovranno essere corrisposti un totale di 5 (cinque) scatti biennali di anzianità.

#### **TITOLO XXXVIII- MENSILITA' AGGIUNTIVE**

##### **Art. 82 – Tredicesima mensilità**

In occasione delle feste natalizie l' Azienda dovrà corrispondere al lavoratore dipendente un importo pari ad una mensilità della normale retribuzione. Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di lavoro prestato presso l' Azienda. Per tali fini il periodo iniziale o finale superiore a 15 (quindici) giorni è computato come mese intero secondo il criterio della prevalenza.

Ai fini del calcolo della tredicesima mensilità la causa dell'assenza dal lavoro deve essere considerata come segue:

- L'astensione obbligatoria per maternità è computabile in misura del 20%.
- L'astensione facoltativa per maternità non è computabile
- Il congedo matrimoniale è computabile
- La malattia infortunio nei limiti di conservazione del posto di lavoro è computabile
- Lo sciopero non è computabile
- Il servizio militare di leva non computabile
- La festività ferie e permessi retribuiti computabile
- La malattia del bambino non computabile
- I periodi di aspettativa non computabile

Per i lavoratori parttime o intermittenti o su specifica richiesta degli stessi lavoratori è possibile pagare la tredicesima con decorrenza mensile, sulla base delle ore effettivamente lavorate durante il mese e per tanto per questi lavoratori vengono esonerati da quanto previsto dalla normativa della previdenza complementare

##### **Art 82 - Premio di risultato**

Periodicamente e di norma a metà della vigenza contrattuale sarà avviata una contrattazione Aziendale e o territoriale per concordare un meccanismo di valutazione del premio di risultato e per dare attuazione a quanto previsto all'art 8 del presente CCNL

Tale premio farà riferimento alla presenza all'incremento del fatturato a particolari elementi di organizzazione nonché a voci salariali fisse che potranno essere trasferite dalla contrattazione Aziendale in una dinamica premiale della produttività della qualità:

In questo caso il premio di produzione o di risultato, che recepisce il salario già previsto dal CCNL dovrà avere una base iniziale garantita di partenza pari al 50% delle somme trasferite dal salario Aziendale erogato collettivamente o da Istituti contrattuali ritenuti ostativi alla partecipazione dei lavoratori ai programmi Aziendali.

Tale premio è sostitutivo alla quattordicesima mensilità

#### **TITOLO XXXIX – INDENNITA'**

##### **Art. 86 – Indennità**

Il presente CCNL prevede le seguenti indennità che vengono corrisposte al lavoratore dipendente al verificarsi di determinati eventi:

- Indennità in caso di morte

In caso di morte del lavoratore, il trattamento di fine rapporto e l'indennità sostitutiva del preavviso devono essere corrisposti a norma dell'art. 2122 del Codice Civile, al coniuge, ai figli, e, se

vivevano a carico del lavoratore dipendente, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado.

La ripartizione dell'indennità, se non vi è accordo fra gli aventi diritto, deve farsi secondo le leggi vigenti.

In mancanza delle persone indicate al primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima.

E' nullo ogni patto anteriore alla morte del lavoratore dipendente circa l'attribuzione e la ripartizione delle indennità.

Indennità di cassa: al personale normalmente adibito ad operazioni di cassa con carattere di continuità, qualora abbia piena e completa responsabilità per errori, che comportano l'obbligo di accollarsi le eventuali differenze, compete una indennità di cassa e di maneggio di denaro nella misura del 5% (cinque per cento) mensile della paga base nazionale. Qualora dovessero riscontrarsi ammanchi di Cassa la discordanza dovrà essere tempestivamente contestata al lavoratore che potrà esercitare il proprio diritto di rivalsa, per iscritto, al datore di lavoro nei 5 giorni successivi.

- Indennità mezzi di locomozione: la società corrisponderà al lavoratore dipendente che utilizza il proprio mezzo per il servizio un'indennità mensile da concordarsi con le rappresentanze sindacali Aziendali.

- Indennità di trasferta: al lavoratore dipendente in trasferta oltre al rimborso delle spese di viaggio e di altre eventuali spese incontrate per conto dell' Azienda, dovrà essere corrisposta una diaria giornaliera da determinare direttamente con le rappresentanze sindacali Aziendali.

## **TITOLO XL CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE E RECLAMI**

### **Art. 87 – Corresponsione della retribuzione e reclami**

La retribuzione deve essere liquidata al lavoratore dipendente con cadenza periodica da definirsi Azienda per Azienda.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata o inviata a mezzo e-mail al lavoratore la busta paga o prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate: la denominazione dell' Azienda, il nome ed il cognome del lavoratore, 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.

Resta fermo comunque il disposto dell'art. 2113 del Codice Civile, come modificato dalla legge 11 agosto 1973, n. 533.

## **TITOLO XLI - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO –PREAVVISO**

**Art. 86 - Risoluzione del rapporto di lavoro** Fatte salve le leggi vigenti in materia di risoluzione del rapporto di lavoro, nelle Aziende con un numero inferiore a 15 (quindici) lavoratori dipendenti, il datore di lavoro può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato dando preavviso scritto con raccomandata od altro mezzo idoneo a certificare la data di ricevimento per le cause sotto elencate:

- a) insubordinazione verso il datore di lavoro o superiori;
- b) comportamento oltraggioso verso il datore di lavoro o superiori;
- c) appropriazione di beni dell'Azienda o di terzi sul luogo di lavoro;
- d) danneggiamento volontario di beni dell'Azienda;
- e) concorrenza con dell'Azienda in cui presta la propria opera;
- f) esecuzioni di lavori senza permesso, nella cooperativa sia per proprio conto che per terzi;
- g) falsificazione di documentazione dell'Azienda;
- h) assenze non giustificate di oltre tre giornate consecutive o di 6 (sei) giornate nel biennio anche non consecutive;
- i) il rientro dopo l'assenza per malattia o per infortunio oltre il secondo giorno dalla data di guarigione;
- j) cessazione dell'attività anticipata dell'appalto;

I termini di preavviso di rescissione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato sono stabiliti dal successivo articolo del presente CCNL.

#### **Art. 87 - Preavviso**

I termini di preavviso per ambedue le parti stipulanti il presente CCNL sono:

al V livello 20 gg lavorativi  
al IV livello 30 gg lavorativi  
al III livello 35 gg lavorativi  
al II livello 40 gg lavorativi  
al I livello 45 gg lavorativi  
QUADRI 70 gg lavorativi

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 un' 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.

#### **NOTA A VERBALE**

Il rapporto di lavoro del socio di cooperativa si estingue con il recesso o l'esclusione del socio deliberati dall' Azienda o dalla cooperativa nel rispetto delle previsioni statutarie ed in conformità con gli artt. 2526 e 2527 c.c. così come previsto ai sensi della Legge 3 aprile 2001 n. 142. e Dlgs 276/03

#### **TITOLO XLII - TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO**

##### **Art. 88 - Trattamento di fine rapporto**

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

L'anticipazione sul TFR può essere richiesta, in presenza delle condizioni previste dalla legge, oltre che per spese sanitarie e per costruzione e/o ristrutturazione della prima casa di abitazione per sé o per i figli anche per l'assegnazione della prima casa costruita in Azienda.

La legge finanziaria 2007 (n. 296 del 27/12/06) ha anticipato di un anno l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 252/2005, pertanto si rimanda in materia di TFR a detto decreto, con le modifiche ad esso apportate dalla predetta legge finanziaria. Per i lavoratori part-time o intermittenti o su specifica richiesta degli stessi lavoratori è possibile pagare il TFR con decorrenza mensile, sulla base delle ore effettivamente lavorate durante il mese e per tanto per qs. lavoratori vengono esonerati da quanto previsto dalla normativa della previdenza complementare

#### **TITOLO XLIII - INDUMENTI - ATTREZZI DI LAVORO**

##### **Art. 89 - Indumenti - attrezzi di lavoro**

Quando viene fatto obbligo al lavoratore dipendente di indossare speciali divise, la spesa, relativa è a carico del datore di lavoro.

E' parimenti a carico del datore del lavoro la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori dipendenti sono tenuti ad usare per ragioni di sicurezza e per motivi igienico-sanitari.

Il datore di lavoro è inoltre, tenuto a fornire gli attrezzi e gli strumenti necessari per l'esecuzione dei lavori.

Il lavoratore dipendente deve conservare in buono stato macchine, arnesi, e tutto quanto viene messo a sua disposizione senza apportarvi nessuna modificazione se non, dopo averne chiesta ed ottenuta l'autorizzazione.

Qualunque modificazione da lui fatta arbitrariamente a quanto messo a sua disposizione darà diritto all' Azienda di rivalersi sulle sue competenze per il danno subito, previa contestazione formale dell'addebito.

In caso di risoluzione di rapporto di lavoro, il lavoratore dipendente deve riconsegnare al magazzino, al personale incaricato, tutto quello che ha ricevuto in consegna temporanea.

## **TITOLO XLIV – SICUREZZA SUL LAVORO**

### **Art. 90 – Tutela della salute e della integrità fisica del lavoratore**

Le parti firmatarie del presente CCNL, al fine di migliorare le condizioni di lavoro nelle Aziende, convengono di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica del lavoratore dipendente sulla base di quanto in materia previsto dalle norme di legge vigenti nonché dalle direttive comunitarie in tema di sicurezza.

Nei casi previsti dalla legge, dagli accordi contrattuali ai vari livelli, l'Azienda fornirà gratuitamente idonei mezzi protettivi (esempio guanti, scarpe, stivali, maschere, grembiuli etc) osservando tutte le precauzioni igieniche.

Il lavoratore dovrà utilizzare secondo le disposizioni Aziendali, curando altresì la conservazione, i mezzi protettivi avuti in consegna.

Ciascun lavoratore, deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella degli altri lavoratori presenti sul luogo di lavoro, sui quali possono ricadere gli effetti delle sue azioni od omissioni

In particolare i lavoratori:

- a) osservano le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai superiori, ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- b) utilizzano correttamente i macchinari, le apparecchiature, gli utensili, le sostanze ed i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;
- c) utilizzano in modo appropriato i dispositivi di protezione, messi a loro disposizione;
- d) segnalano immediatamente al datore di lavoro o al responsabile della sicurezza, deficienze dei mezzi e dispositivi di cui alle lettere b) e c), nonché le altre eventuali condizioni di pericolo di cui vengono a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle loro competenze e possibilità, per eliminare o ridurre tali deficienze o pericoli, dandone notizie al datore di lavoro o al responsabile della sicurezza;
- e) non rimuovono o modificano senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- f) non compiono di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza, ovvero che possono compromettere la sicurezza propria di altri lavoratori dipendenti;
- g) si sottopongono ai controlli sanitari previsti nei loro confronti;
- h) contribuiscano, insieme al datore di lavoro o al responsabile della sicurezza, all'adempimento di tutti gli obblighi imposti dall'autorità competente o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori dipendenti durante il lavoro;

Le Parti firmatarie del presente CCNL, considerando la tipologia del settore concordano di poter sviluppare l'informazione e la formazione con tutti i mezzi formativi ed informativi utili a rendere edotti i lavoratori dei rischi sulla sicurezza e migliorare il loro contributo nell'azione di difesa della loro integrità psicofisica.

A tale scopo si concorda di istituire una Commissione Paritetica all'interno dell' Ente Bilaterale anche a livello territoriale per organizzare il RLS territoriale e settoriale.

## **TITOLO XLV- RISARCIMENTO DANNI**

### **Art. 91 - Risarcimento danni**

I danni che comportano trattenute per il risarcimento debbono essere contestati formalmente al lavoratore dipendente non appena l' Azienda ne sia a conoscenza.

L'importo del risarcimento, in relazione alla entità del danno arrecato, sarà ratealmente trattenuto nella misura massima del 10% (dieci per cento) 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 .

## TITOLO XLVI- CODICE DISCIPLINARE E COMPORTAMENTALE

### Art. 92 – Norme comportamentale

Le Aziende e le cooperative in sede di confronto territoriale concorderanno un codice disciplinare e comportamentale in cui saranno esplicitati i doveri ed i diritti del lavoratore dipendente

Il lavoratore dipendente deve esplicitare l'attività per la quale è stato assunto con il massimo impegno e la massima diligenza ed in particolare:

- 1) partecipare con senso di responsabilità alla gestione del programma di lavoro affidatogli, affermando costantemente il suo ruolo di appartenenza all' Azienda;
- 2) svolgere tutti i compiti che gli verranno assegnati dal datore di lavoro o chi per esso, nel rispetto delle norme del presente CCNL applicato in Azienda e delle disposizioni attuative con la massima diligenza ed assiduità;
- 3) conservare la più assoluta segretezza sugli interessi dell' Azienda evitando di propagare, specialmente alla concorrenza, notizie riguardanti le strategie di mercato usate ed in uso presso la l' Azienda stessa;
- 4) in merito alla posizione assegnata ed ai compiti inerenti, il lavoratore dipendente deve evitare di trarre in qualsiasi modo, profitti propri a danno dell' Azienda in cui lavora, evitando altresì di assumere impegni ed incarichi, nonché svolgere attività in contrasto con gli obblighi e doveri derivanti dal rapporto di lavoro. Si richiama a proposito il RDL del 13 novembre 1924 n. 1825 convertito in legge n. 562/1925 ;
- 5) usare la massima cortesia, anche nei modi e sistemi di presentazione, con la clientela ed il pubblico che per qualsiasi motivo intrattiene rapporti con l' Azienda;
- 6) evitare nella maniera più assoluta di ritornare nei locali dell'Azienda e trattenersi oltre il normale orario di lavoro prestabilito, salvo che vi sia autorizzazione dell'Azienda, ovvero, che sia previsto dal presente CCNL o da disposizione legislative;
- 7) rispettare tutte le disposizioni in uso presso l'Azienda dettate dai titolari e/o superiori se non contrastanti con il presente CCNL e con le leggi vigenti

### Art. 93- Provvedimenti 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 10 (dieci) giorni.

Non è possibile adottare alcun provvedimento disciplinare più grave del rimprovero verbale, nei confronti del lavoratore dipendente, senza aver loro preventivamente contestato formalmente l'addebito ed averlo sentito in loro 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 avranno la possibilità di presentare le contro deduzioni a sua difesa entro 5 (cinque) giorni.

L'adozione del provvedimento disciplinare dovrà essere presa entro 10 (dieci) 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.

I provvedimenti disciplinari saranno presi nei confronti dei lavoratori che:

- a) risultano assenti ingiustificati dal lavoro per uno o più giorni consecutivi fino ad un massimo di 3 (tre) giorni;
- b) abbiano abbandonato il posto di lavoro senza giustificato motivo;
- c) abbiano ritardato senza giustificato motivo l'inizio del lavoro e/o lo sospendano e/o ne anticipino la cessazione;

- d) procurino guasti, anche non gravi, a cose, attrezzature, impianti e quanto altro esistente presso l'Azienda;
- e) contravvengano al divieto di accettare mance dalla clientela dell' Azienda, da fornitori della stessa e che comunque le promuovano e/o le sollecitino;
- f) non rispettino le norme e le regole stabilite nel presente CCNL nell' Azienda, commettano atti che portino pregiudizio alla sicurezza, alla disciplina, all'igiene e dalla morale dell'Azienda.

E' evidente che il rimprovero verbale ed il rimprovero scritto saranno adottate per le mancanze di minor rilievo, la multa e la sospensione saranno adottate per le mancanze di maggior rilievo.

Ai sensi della L. 15 luglio 1966, n.604 "Norme sui licenziamenti individuali" e succ. modd. si precisa che:

Il datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, 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 extragiudiziale, 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 14 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.

#### **Art. 94 - Licenziamento per mancanze**

Il licenziamento, fermo restando la procedura di cui all'art.7, L.300/1970, con immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere inflitto, con la perdita dell'indennità di preavviso, al lavoratore che commetta gravi infrazioni alla disciplina od alla diligenza nel lavoro o che provochi all'Azienda grave nocumento morale o materiale o che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

- a) Trascuratezza nell'adempimento degli obblighi contrattuali e di regolamento interno;
- b) Furto o danneggiamento volontario al materiale dell'Azienda.

- c) Trafugamento di schede, di disegni di macchine, di utensili o comunque di materiale illustrativo di brevetti o di procedimenti di lavorazione.
- d) 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.
- e) Costruzione entro le officine dell'Azienda di oggetti per uso proprio o per conto terzi, con danno dell'Azienda stessa.
- f) Gravi guasti provocati per negligenza al materiale dell'Azienda.
- g) 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.
- h) Insubordinazione verso i superiori.
- i) Diverbio litigioso seguito da vie di fatto nell'interno dell' Azienda o della cooperativa anche fra i lavoratori dipendenti.
- j) Comportamenti disciplinari rilevanti sono le assenze ingiustificate prolungate oltre cinque giorni ripetute per cinque volte in un anno in coincidenza con giorni di festività e/o ferie a prescindere dalla circostanza che esiste una certificazione medica. In questi si applicherà la sanzione nei confronti del dipendente solo nel caso in cui lo stesso non presentasse idonee e/o sufficienti giustificazioni. In questo caso si potrà applicare la sanzione conservativa; nel caso che si dovesse ritenere che le giustificazioni rese dal dipendente a propria discolpa siano del tutto inaccoglibili e che il ricorso strumentale alla malattia per ricorrenza e intensità della stessa si concretizza in una gravissima violazione degli obblighi di legge e del CCNL, tanto da ledere il rapporto fiduciario posto a base della relazione professionale, si applicherà la sanzione espulsiva (licenziamento per giustificato motivo).

## TITOLO XLVII - PATRONATI

### Art. 95- Patronati

Gli Istituti di Patronato hanno il diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all' interno delle Aziende, per quanto riguarda gli Istituti di Patronato di emanazione e/o convenzionate con le Organizzazioni sindacali firmatarie del presente CCNL, si conviene quanto segue: gli Istituti di Patronato potranno svolgere i compiti previsti dalla legge, mediante i propri rappresentanti, i cui nominativi dovranno essere portati preventivamente a conoscenza delle Aziende, muniti di documento di riconoscimento attestante tale qualifica, rilasciato dalle Direzioni dei Patronati interessati, le quali dovranno segnalare eventuali variazioni.

I rappresentanti dei Patronati concorderanno con le singole Aziende le modalità per lo svolgimento della loro attività che deve attuarsi senza pregiudizio per la normale attività Aziendale. Qualora, per ragioni di particolare e comprovata urgenza, i rappresentanti del Patronato dovessero conferire durante l'orario lavorativo con un lavoratore dipendente dell' Azienda per l'espletamento del mandato da questi conferito, gli stessi rappresentanti del Patronato ne daranno tempestiva comunicazione alla Direzione Aziendale, la quale provvederà a rilasciare al lavoratore dipendente interessato il permesso di allontanarsi dal posto di lavoro per il tempo necessario, sempre che non ostino motivi di carattere tecnico- organizzativo.

I rappresentanti del Patronato usufruiranno di appositi Albi messi a disposizione delle Aziende per informazioni di carattere generale.

## TITOLO XLVIII DECORRENZA E DURATA

### Art. 96 - Decorrenza- Durata

Il presente CCNL decorre dal 11 Marzo 2013 e scadrà l' 11 Marzo 2017.

Durante la vigenza contrattuale saranno possibili degli accordi integrativi e sostituitivi sulla base dell'evoluzione e del consolidamento del settore.

## TITOLO XLIX- ESCLUSIVITÀ DI STAMPA - DISTRIBUZIONE CONTRATTI

### Art. 97 - Esclusività di stampa

*Blf*

Il presente CCNL conforme all'originale, è stato edito dalle Parti stipulanti, le quali ne hanno insieme l'esclusività a tutti gli effetti. E' vietata la riproduzione parziale o totale senza preventiva autorizzazione. In caso di controversia, fanno fede i testi originali in possesso delle Organizzazioni firmatarie.

**Art. 98 - - Distribuzione contratti**

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 (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro) al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed agli Enti Previdenziali ed Assistenziali interessati.

Le Aziende sono tenute a distribuire il testo contrattuale nei modi e nei termini che saranno concordati a livello territoriale. Le cooperative sono tenute a recepire nei loro regolamenti, il presente contratto e la contrattazione Aziendale o territoriale.

**Art. 99 - Contributi di assistenza contrattuali**

All'atto del recepimento del presente CCNL i datori di lavoro comunicheranno per iscritto e provvederanno a trattenere ai lavoratori non iscritti alle OO.SS. stipulanti il presente contratto, una quota associativa straordinaria di sostegno per le spese sostenute per il rinnovo contrattuale pari ad € 20,00. Versate sul c/c bancario delle Fesica - Confsal codice IBAN IT07D00558403205000000008121.

Inoltre, le parti convergono che, considerati i costi che il presente CCNL comporta per l'assistenza alla stipulazione e per la successiva consulenza, le aziende aderenti e non, che applicano il presente contratto, verseranno alla CONFIMPRESEITALIA, un contributo di assistenza contrattuale pari a Euro 50,00 annuali ad azienda attraverso la convenzione INPS come da circolare n. 105/03.

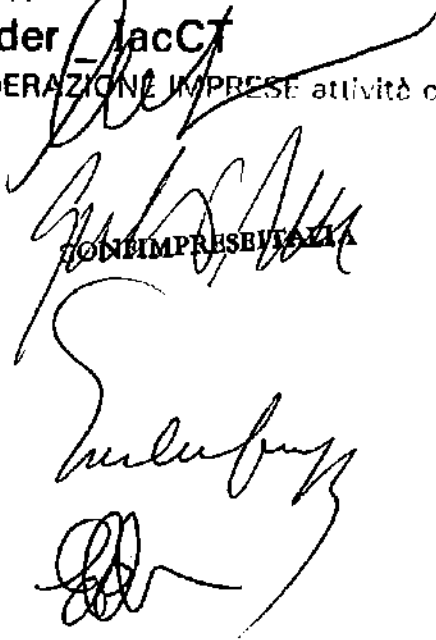
**Art. 100 - Disposizioni finali**

L'Azienda che intenda avvalersi del presente CCNL., è tenuta a inviare apposita comunicazione scritta alle Parti Sociali stipulanti e ad essere in regola con i versamenti dovuti all' Ente Bilaterale.

In caso contrario, il presente CCNL non produrrà i suoi effetti né l'Azienda potrà invocarne l'applicazione.

**Feder JacCT**

FEDERAZIONE IMPRESE attività collaterali COMMERCIO e TERZIARIO



CONFIMPRESEITALIA



Bruno Garcia