

Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro

PER I DIPENDENTI DELLE AZIENDE CONTO TERZISTI A FAÇON

PER I DIPENDENTI DELLE:

- PICCOLE E MEDIE IMPRESE (PMI) INDUSTRIALI, ARTIGIANE
- COOPERATIVE

(in vigore dal 1° dicembre 2005 al 30 novembre 2009)

L'anno 2005 il giorno 30 novembre in Roma

tra

- Federazione Nazionale Autonoma Piccole e Medie Imprese (PMI)
e

Artigiani rappresentanti Commercianti Operatori del turismo
(FEDARCOM)

con sede in Roma, via Appia Nuova n. 185 e cod. fisc.
92018920857,

rappresentata dal Segretario generale sig. Emanuele Cafà,
assistita

dalla Confederazione Italiana Federazioni Autonome (CIFA) con sede
in

Roma, via Appia Nuova n. 185 e cod. fisc. 97189790583, rappresentata
dal

Presidente del Consiglio di Amministrazione sig. Andrea Cafà;

e

- Federazione Sindacati Industria Commercio Artigianato
(FESICA-

CONFISAL) con sede in Roma, via A. Emo n. 89 e cod. fisc.
05968071000,

rappresentata dal Segretario generale sig. Bruno Mariani e dal
sig.

Vincenzo Zingale e la Federazione Italiana Sindacati
Autonomi

Lavoratori Stranieri (CONFISAL-FISALS) con sede in Roma, via A. Emo
n.

89, rappresentata dal Segretario generale sig. Severo Sangolqui
Calderon

entrambe con l'assistenza della Confederazione Sindacati
Autonomi

Lavoratori (CONFISAL) con sede a Roma in viale Trastevere n. 60,
cod.

fisc. 97279170589, rappresentata dal Segretario generale prof.
Marco

Paolo Nigi

si è addivenuti alla stipulazione del presente CCNL per i dipendenti
delle
aziende conto terzisti a façon.

Letto, approvato e sottoscritto dai rappresentanti di tutte
le

Organizzazioni stipulanti.

sig. Emanuele Cafà
sig. Bruno Mariani
sig. Vincenzo Zingale
sig. Severo Sangolqui Calderon

PREMESSA

Oggi più che mai l'alto costo del lavoro è divenuto uno dei maggiori freni per le imprese che vorrebbero assumere personale. Le parti con la sottoscrizione del presente contratto contribuiranno effettivamente al rilancio della occupazione, alla emersione del lavoro nero e all'irrobustimento della economia e produttività del sistema paese.

Dopo tanto tempo della emanazione della legge n. 383/01, quella relativa alla lotta al sommerso, possiamo trarre un bilancio negativo. Insomma, la legge è stata un completo fallimento come purtroppo si era previsto.

Ciò brevemente considerato, ma alquanto sufficiente per rendere l'idea, e attraverso un esame di un campione di aziende italiane sul costo del lavoro è emerso che l'applicazione di CCNL molto discussi risultano eccessivamente costosi. Pertanto si è partiti da uno standard retributivo medio. La contrattazione decentrata, per ovvi motivi di caro vita, in base alle condizioni economico-sociali del territorio, potrà elevare le retribuzioni per adeguarle al diverso costo della vita tra Nord e Sud del Paese. Nel giro di un biennio si procederà ad un bilancio per verificare l'efficacia del presente contratto.

Parte GENERALE

Titolo I - SFERA DI APPLICAZIONE - DECORRENZA E DURATA

Art. 1 - Sfera di applicazione contrattuale.

Il presente CCNL disciplina in maniera unitaria, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato e, per quanto compatibile con le disposizioni di legge, i rapporti di lavoro a tempo determinato, tra tutte le piccole e medie imprese, società cooperative e

loro consorzi esercenti lavorazioni conto terzi a façon dei seguenti settori e comparti:

abbigliamento, calzature, lavorazioni accessorie e complementari associati sotto elencati:

- alta moda;
- bomboniere;
- borse con lavorazione all'uncinetto;
- confezione biancheria da cucina, tavola e letto;
- fiori artificiali;
- guanti;
- lavorazione e confezione su taglia di indumenti di qualsiasi tipo ivi compresa la corsetteria;
- lavorazione e confezioni di arredi sacri;
- lavanderie;
- lavorazione o confezione di calzature o pantofole di qualsiasi tipo;
- lavorazione o confezione di ombrelli o ombrelloni;
- lavorazione o confezione di pellicceria;
- lavorazione di oggetti in pelle, cuoio e surrogati di qualsiasi tipo;
- bottoni;
- lavorazione o confezione a mano e/o su misura di indumenti e generi di abbigliamento, del tessile, del calzaturiero e di pellettiera, ecc.;
- modisterie;
- ricamo;
- merletti;
- tutto il tessile tradizionale (es. lana, cotone, seta, tinto-stamperie, tessili vari ecc.);
- inoltre tutte quelle attività che possono essere annoverate nelle attività su menzionate.

Le disposizioni del presente contratto sono correlate e inscindibili tra loro e pertanto non è ammessa la parziale applicazione. Le parti convengono. Le parti convengono che tra i requisiti per accedere ai finanziamenti agevolati e/o agevolazioni fiscali e contributive, o ai Fondi per la formazione professionale, erogati da Enti pubblici, nazionali, regionali, provinciali e/o della UE, sia compreso l'impegno da parte delle Aziende e delle Cooperative o loro consorzi alla applicazione del presente CCNL e di legge in materia di lavoro.

Per quanto non espressamente previsto dal presente CCNL, valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di lavoro.

Al sistema contrattuale così disciplinato corrisponde l'impegno delle parti di rispettare la sfera di applicazione e far rispettare ai propri

iscritti, per il periodo di loro validità, il contratto generale e le norme aziendali stipulate in base ai criteri da esso previsti.

Per quanto non previsto dal presente contratto valgono le disposizioni di legge vigenti in materia di lavoro.

Art. 2 - Decorrenza e durata.

Salve le decorrenze particolari stabilite dai singoli istituti, il presente contratto entra in vigore il 1° dicembre 2005 e sarà valido fino al 30 novembre 2009 per la parte normativa e fino al 30 novembre 2007 per la materia retributiva.

Esso si intenderà successivamente rinnovato di anno in anno qualora non venga disdettato da alcuna delle parti stipulanti con lettera raccomandata a/r 3 mesi prima della scadenza.

Le parti sindacali presenteranno la propria piattaforma contrattuale nel modo da consentire l'apertura delle trattative almeno 90 giorni prima della sua scadenza.

Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a 3 mesi dalla data della scadenza, verrà corrisposto ai lavoratori un elemento provvisorio della retribuzione denominata "indennità di vacanza contrattuale" (IVC).

L'importo di tale indennità sarà pari al 30% del tasso d'inflazione programmato, applicato al minimo tabellare.

Dopo 6 mesi di vacanza contrattuale detta indennità sarà pari al 50% della inflazione programmata sempre calcolata sul minimo tabellare.

Dalla data di decorrenza di rinnovo del presente CCNL, la IVC cessa di essere corrisposta.

Titolo II - DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 3 - Classificazione del personale.

Livello 1 - Quadro.

Appartengono alla categoria dei Quadri, in ottemperanza a quanto previsto

dalla legge 13.5.85 n. 190, i prestatori di lavoro subordinato, esclusi i dirigenti, che svolgono con carattere continuativo funzioni direttive loro attribuite di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi della impresa nell'ambito delle strategie e programmi aziendali definiti, in o di adeguata dimensione e struttura anche decentrata e quindi:

- (a) abbiano poteri di discrezionalità decisionale e responsabilità gestionale anche nella conduzione e nel coordinamento di risorse e persone, in settori o servizi di particolare complessità operativa;
- (b) siano preposti, in condizione di autonomia decisionale, responsabilità ed elevata professionalità di tipo specialistico, alla ricerca e alla definizione di progetti di rilevante importanza per lo sviluppo e l'attuazione degli obiettivi della impresa, verificandone la fattibilità economica-tecnica, garantendo adeguato supporto sia nella fase di impostazione sia in quella di sperimentazione e realizzazione controllandone la regolare esecuzione e rispondendo dei risultati.

Livello 2.

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

Livello 3.

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

Livello 4.

Appartengono a questo livello i lavoratori che eseguono compiti operativi anche di vendita e relative operazioni complementari, nonché addetti a lavori che richiedono specifiche conoscenze tecniche e particolari capacità tecnico-pratiche.

Livello 5.

Appartengono a questo livello i lavoratori che eseguono lavori qualificati per la cui esecuzione sono richieste normali conoscenze e adeguate capacità tecnico-pratiche.

Livello 6.

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

Le parti demandano all'Ente bilaterale EBINASPRI il compito di approfondire i temi connessi alla classificazione del personale.

I risultati di tale approfondimento dovranno essere portati a conoscenza delle parti contraenti il CCNL per le relative applicazioni.

Dichiarazione a verbale.

Le parti in relazione al personale privo di qualsiasi esperienza tecnico-pratica e che non rientra nelle categorie dei contratti di inserimento e di formazione (previsti nella riforma Biagi), hanno ritenuto opportuno, ai soli fini retributivi, assegnarli ai livelli di appartenenza secondo la qualifica rivestita e assegnata dalle Sezioni circoscrizionali del lavoro, con la corresponsione di un importo del salario pari all'80% per il 1° anno, al 90% per il 2° anno e al 100% per il 3° anno. Restano esclusi da questa fattispecie i lavoratori di cui agli artt. 47 e 51 del presente contratto.

Titolo III - ASSUNZIONE, PERIODO DI PROVA, ORARIO DI LAVORO

Art. 4 - Assunzione.

L'assunzione del lavoratore sarà effettuata secondo le leggi in vigore.

Essa dovrà risultare da atto scritto contenente:

- (1) data di assunzione
- (2) tipologia e durata del rapporto
- (3) durata del periodo di prova
- (4) qualifica di inquadramento
- (5) tipologia contrattuale
- (6) trattamento economico
- (7) sede di assegnazione

Contestualmente alla lettera di assunzione, l'azienda dovrà obbligatoriamente consegnare al lavoratore copia del presente contratto.

All'atto della assunzione, il lavoratore dovrà presentare i seguenti documenti:

- (1) dichiarazione sostitutiva (D.lgs. n. 297 del 19.12.02, art. 3 e DPR n. 445 del 28.12.00, art. 46);
- (2) certificato di nascita;
- (3) stato di famiglia;
- (4) titolo di studio;
- (5) codice fiscale;
- (6) altra documentazione che l'azienda riterrà opportuno richiedere in relazione alla attività che il lavoratore è chiamato a svolgere.

Art. 5 - Periodo di prova.

La durata massima del periodo di prova non potrà superare i seguenti limiti:

livello	giorni di effettiva prestazione lavorativa
1 - Quadro	120
2	100
3 e 4	80
5 e 6	60

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

Il lavoratore in prova ha diritto, in caso di insorgenza di malattia, di esperire la prova per il tempo minimo necessario di cui all'art. 2096 CC, di fruire anche del "mini comparto", ma non ha diritto di ricevere,

durante il periodo di assenza per malattia, la retribuzione.

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

Art. 6 - Orario di lavoro.

Per lavoro effettivo si intende ogni lavoro che richieda una applicazione assidua e continuativa e comunque quando il lavoratore è a disposizione del datore di lavoro.

La durata normale del lavoro effettivo è fissata entro il limite di 40 ore settimanali, distribuiti su 5 o 6 giorni lavorativi. Ad essa è commisurata la retribuzione.

Non sono considerati lavoro effettivo il tempo per recarsi al posto di lavoro, i riposi intermedi presi sia all'interno della azienda che all'esterno, le soste previste comprese tra l'inizio e la fine dell'orario di lavoro giornaliero e le altre soste non giustificate o autorizzate durante il lavoro. Durante l'orario di lavoro, il lavoratore non potrà lasciare la postazione di lavoro senza autorizzazione o motivo legittimo. Il lavoratore non dovrà altresì trattenersi in azienda alla fine della giornata lavorativa e comunque il tempo eventualmente trascorso in azienda, oltre a quello previsto per l'eventuale svestizione dagli abiti di lavoro, non è considerato tempo di effettiva prestazione di lavoro.

L'orario normale di lavoro può essere altresì stabilito nel limite di 40 ore medie, da calcolarsi in periodi composti fino a 12 mesi (orario multiperiodale), per esigenze tecnico-produttive, meglio specificate nei commi successivi.

La durata massima dell'orario di lavoro per ogni periodo di 7 giorni è di 48 ore medie che, per ragioni tecnico-produttive, in particolare per quelle aziende la cui produzione è caratterizzata dalla stagionalità della relativa domanda, può essere calcolata in un periodo massimo di 12 mesi.

Il superamento di tale soglia comporta le comunicazioni previste dalla legge agli uffici competenti.

Il computo della media della durata dell'orario settimanale di lavoro è individuale ed è dato dalla divisione delle effettive ore di lavoro prestato per il numero di settimane di cui è composto il periodo, con la possibilità di fare slittare in avanti il termine del periodo a seguito di interruzione imprevista della attività lavorativa che altrimenti comprometterebbe la possibilità di compensare i periodi di maggiore intensità lavorativa con periodi di minore intensità, rendendo inapplicabile tale strumento di flessibilità. Il ricorso ai criteri della media è indispensabile per tutte quelle attività caratterizzate da oscillazioni produttive notevoli che altrimenti gestite, senza tale flessibilità, porrebbero l'azienda innanzi alla esigenza di attivare ore di lavoro straordinario, con i conseguenti costi, nei periodi di più intensa attività, per poi ricorrere a sospensioni parziali della attività negli altri periodi. Il ricorso alla flessibilità, è possibile anche per tutte quelle attività che pur non essendo caratterizzate da fenomeni fisiologici di stagionalità produttiva nell'arco dell'anno, sono invece caratterizzate da una oscillazione della produzione tipica del settore di appartenenza.

Resta comunque inteso che l'attivazione della flessibilità oraria deve essere concordata con i lavoratori.

L'orario normale dei dipendenti addetti a lavori discontinuo o di semplice attesa è fissato nei limiti previsti dalle leggi vigenti.

Eventuali altre clausole di elasticità possono essere previste dalla contrattazione aziendale.

Art. 7 - Orario di lavoro dei fanciulli.

L'orario di lavoro dei fanciulli fino a 15 anni compiuti non può durare senza interruzione più di 4 ore e mezzo, inoltre, sempre per i fanciulli

l'orario di lavoro non può essere superiore a 7 ore giornaliere e a 35 settimanali.

Titolo IV - STRAORDINARIO

Art. 8 - Straordinario - Notturmo - Festivo - Supplementare.

Le mansioni di ciascun lavoratore devono essere svolte durante il normale orario di lavoro fissato dal presente contratto.

E' facoltà del datore di lavoro, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge, richiedere prestazioni di lavoro straordinario a carattere individuale entro il limite massimo di 200 ore annue, fermo restando che il ricorso allo straordinario deve essere contenuto.

Si intendono per ore straordinarie quelle eccedenti l'orario normale di lavoro previsto dal presente contratto.

Il lavoro straordinario o supplementare, notturno e festivo viene retribuito con le seguenti percentuali di maggiorazioni:

- lavoro straordinario	15%
- lavoro festivo	30%
- lavoro festivo straordinario	45%
- lavoro notturno non compreso in turni regolari avvicendati	20%
- lavoro notturno compreso in turni regolari avvicendati	25%
- lavoro eccedente l'orario normale multiperiodale	5%
- lavoro notturno di guardiano	25%
- lavoro notturno a carattere continuativo che si può eseguire esclusivamente di notte	15%
- lavoro notturno straordinario	30%
- lavoro festivo notturno	45%
- lavoro festivo notturno straordinario	55%
- lavoro domenicale con riposo compensativo, esclusi i turnisti	5%
- lavoro supplementare	5%

Il periodo notturno è compreso tra le ore 23 e le 6 del mattino. Per lavoratore notturno si intende chi svolge almeno 3 ore di lavoro durante il periodo notturno.

Per lavoro festivo si intende quello prestato nei giorni di cui all'art. 23, escluso il lavoro domenicale con riposo compensativo.

Il lavoro straordinario o supplementare potrà essere, in alternativa alla retribuzione maggiorata, ricompensato con riposi compensativi (banca ore)

nei limiti e nei modi previsti dalla contrattazione aziendale o dalla legge.

Nel caso di stipulazione di contratti di lavoro che prevedano una prestazione inferiore alle 40 ore settimanali potranno essere richieste prestazioni supplementari nel limite dell'orario normale di lavoro.

Titolo V - LAVORO A SQUADRE

Art. 9 - Lavoro a squadre.

E' considerato lavoro a squadre quello prestato dai lavoratori che si avvicendano ad una macchina o nelle medesime mansioni entro le 24 ore, anche se a turni non di uguale durata.

Nel lavoro a squadre deve essere consentito, per ogni turno, l'intervallo di mezzora.

Durante l'intervallo il lavoratore può anche allontanarsi dal posto di lavoro, e anche uscire fuori dalla impresa.

Titolo VI - SOSTE - SOSPENSIONI E RIDUZIONI D'ORARIO - RECUPERO

Art. 10 - Soste.

Per soste di breve durata, quando nel loro complesso non superano i 30 minuti, dovute a causa di forza maggiore non si tiene conto delle soste stesse nel conteggio della retribuzione; qualora tale sosta dovesse perdurare e l'azienda trattiene il dipendente, allo stesso è dovuta la corresponsione di tutte le ore di presenza.

Art. 11 - Sospensione e riduzione d'orario.

In caso di sospensione del lavoro per fatto indipendente dalla volontà del lavoratore, il lavoratore ha diritto alla normale retribuzione, per tutti i periodi della sospensione.

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

scioperi.

In caso di contrazione, sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, di entità e durata prevedibili, nonché il numero dei lavoratori interessati, il datore di lavoro deve comunicare alle Organizzazioni sindacali operanti nella provincia e alle RSA e/o RSU, ove esistenti, i motivi di cui sopra, così come previsto dalla legge 20.5.75 n. 174, e succ. quale onere obbligatorio per utilizzare gli ammortizzatori sociali.

Ove non ricorrano gli estremi per richiedere l'attivazione degli ammortizzatori sociali, il datore di lavoro può accordarsi con i lavoratori, con l'intervento delle RSA o RSU, se presenti, per stabilire una sospensione anche rotazione per periodi di 1 settimana per ciascun lavoratore coinvolto. Potranno altresì essere stipulati contratti di solidarietà difensivi.

In tali periodi non decorrerà alcuna retribuzione e non matura alcuna mensilità aggiuntiva ad esclusione del TFR.

Art. 12 - Recupero.

Per i periodi di sosta dovuti a cause impreviste, indipendentemente dalla volontà del dipendente o della azienda è ammesso il recupero, purché esso avvenga entro il mese successivo in cui è avvenuta la sosta o l'interruzione.

Sono fatte salve diverse previsioni della contrattazione aziendale.

Titolo VII - RIPOSO SETTIMANALE - FESTIVITA' - FERIE - PERMESSI

Art. 13 - Riposo settimanale.

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

Si richiamano in maniera particolare le norme riguardanti le attività stagionali e quelle di pubblica utilità; i lavori di manutenzione, pulizia e riparazione impianti; la vigilanza nelle aziende e degli impianti; la

compilazione dell'inventario annuale.

Art. 14 - Festività.

Sono considerati festivi, quindi dovranno essere retribuiti, 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:

- 1° giorno dell'anno
- Epifania
- lunedì di Pasqua
- 15 agosto (Assunzione)
- 1° novembre (Ognissanti)
- 8 dicembre (Immacolata Concezione)
- 25 dicembre (Natale)
- 26 dicembre (S. Stefano)
- S. Patrono

Art. 15 - Ferie.

Il personale dipendente di cui al presente contratto ha diritto ad un periodo di ferie annuali nella misura di 4 settimane, salvo quelle previste per legge (fanciulli e adolescenti).

Il datore di lavoro all'inizio di ogni anno, o di un periodo diverso stabilito con i lavoratori, redige il piano delle ferie tenendo conto delle esigenze tecnico-produttive della azienda e per quanto possibile delle richieste dei lavoratori.

Le ferie non potranno essere frazionate in più di 3 periodi. Le ferie sono irrinunciabili.

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

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

di cui all'art. 26.

In caso di licenziamento o dimissioni, spetteranno al dipendente tanti
12simi del periodo di ferie al quale ha diritto per quanti sono i mesi
di
effettivo servizio prestato nell'anno.

Art. 16 - Permessi.

In sostituzione delle 4 festività abolite, ad ogni lavoratore
saranno
concessi ogni 60 ore di lavoro effettivamente prestato, incluse le ore
di
malattia o infortunio, 1 ora di permesso retribuito, corrispondenti per
un
lavoratore che presta la sua attività lavorativa 40 ore settimanali
medie
(o fisse) ad un massimo di 32 ore annue.

I permessi non usufruiti entro i 6 mesi dell'anno successivo
alla
maturazione saranno monetizzati e retribuiti.

Resta inteso che l'azienda concederà gli altri permessi retribuiti o
non,
in base alle disposizioni di legge.

I permessi saranno usufruiti a richiesta del lavoratore e in accordo
con
l'azienda in considerazione delle esigenze tecnico-produttive
e
organizzative.

Titolo VIII - CONGEDO MATRIMONIALE - MATERNITA' - SERVIZIO MILITARE

Art. 17 - Congedo matrimoniale.

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

Durante tale periodo per gli impiegati decorrerà la normale
retribuzione
di fatto mensile, mentre l'operaio e l'apprendista hanno diritto
al
pagamento di 80 ore di retribuzione di fatto.

Per gli operai e gli apprendisti il trattamento economico di cui
sopra
è corrisposto dalla azienda in via anticipata ed è
comprensivo
dell'assegno INPS.

La richiesta di congedo matrimoniale deve essere avanzata dal dipendente, salvi casi eccezionali, con anticipo di 15 giorni di calendario.

La celebrazione del matrimonio dovrà essere documentata entro 30 giorni successivi al termine del periodo di congedo, tramite il certificato di matrimonio.

Art. 18 - Maternità.

I casi di gravidanza e puerperio sono disciplinati dalle leggi vigenti sulla tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri.

Art. 19 - Servizio militare.

In caso di chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva, si fa riferimento alle disposizioni di cui al DLCPS 13.9.46 n. 303.

Al lavoratore presentatosi nei termini di 30 giorni di cui al citato decreto, dopo il compimento del servizio militare di leva, sarà riconosciuto agli effetti della anzianità il periodo trascorso sotto le armi.

Per il richiamo alle armi si fa riferimento sempre alle leggi vigenti.

Il compimento di eventuali periodi di servizio militare per ferma volontaria risolve il rapporto di lavoro, senza il diritto di riconoscimento dei benefici di cui sopra.

Titolo IX - MALATTIE - INFORTUNI

Art. 20 - Malattie e infortuni.

In caso di assenza per malattia, durante il comperto, viene assicurato il seguente trattamento:

- (a) mantenimento del posto di lavoro per assenza continuativa fino ad un massimo di 6 mesi, anche a cavallo di 2 anni solari;
- (b) mantenimento del posto di lavoro per assenze, anche non continuative, fino ad un massimo di 12 mesi (anno 365 giorni) nel periodo di 3 anni, o periodo inferiore, dovute anche ad eventi morbosi diversi.

Qualora l'interruzione del servizio si protragga oltre i termini sopra indicati, è facoltà del datore di lavoro risolvere il rapporto di lavoro senza obbligo di preavviso.

In caso di assenza per infortuni sul lavoro o malattia professionale contratti durante l'attività lavorativa nei casi assistiti dall'INAIL, al lavoratore saranno conservati il posto e l'anzianità a tutti gli effetti contrattuali fino alla guarigione clinica documentata dall'apposito certificato definitivo rilasciato dall'Istituto assicuratore.

Qualora per postumi invalidanti il lavoratore non sia in grado di assolvere il precedente lavoro, l'azienda dovrà attivarsi per collocarlo, ove possibile, in mansioni più adatte alla propria capacità lavorativa.

La capacità lavorativa, certificata dal medico sanitario provinciale, deve attestare che il lavoratore non sia di pregiudizio per sé o per gli altri.

Dichiarazione a verbale.

Le parti dichiarano, a precisazione dell'ultimo comma del presente articolo, la collocazione in altro posto di lavoro compatibile ai postumi per infortuni sul lavoro o malattia professionale avviene qualora all'interno della organizzazione aziendale vi sia la disponibilità del posto.

Art. 21 - Trattamento economico per malattia, infortuni sul lavoro o malattia professionale.

MALATTIA

Fermo restando le norme di legge per quanto concerne il trattamento di malattia, l'azienda corrisponderà al dipendente una integrazione tale da consentire al medesimo di percepire durante il periodo di malattia l'80% della normale retribuzione mensile o giornaliera netta per un massimo di 180 giorni nell'anno solare.

Agli effetti retributivi per ogni periodo di malattia il computo si inizia dal 1° giorno di assenza.

I primi 3 giorni (carenza INPS) vengono retribuiti, nella percentuale del 60%; per la malattia il computo viene pagato solo se l'evento supera i 10 giorni di malattia.

L'integrazione non è dovuta se l'INPS non riconosce per qualsiasi motivo l'indennità a suo carico.

Se l'indennità è riconosciuta dall'Istituto in misura ridotta, il datore di lavoro non è tenuto ad integrare la parte di indennità non corrisposta dall'Istituto.

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

L'integrazione della azienda non potrà in ogni caso superare il limite del 30% della retribuzione, ad esclusione dei giorni di carenza.

INFORTUNI E MALATTIA PROFESSIONALE

Fermo restando le norme di legge per quanto concerne il trattamento di infortuni sul lavoro o malattia professionale, l'azienda corrisponderà al dipendente una integrazione tale da consentire al medesimo di percepire durante il periodo di malattia l'80% della normale retribuzione mensile o giornaliera netta per tutto il periodo fino alla guarigione clinica.

Il giorno dell'infortunio è retribuito dalla azienda per l'intera giornata lavorativa. I primi 3 giorni di carenza INAIL vengono retribuiti, nella percentuale del 60%.

L'integrazione non è dovuta se l'INAIL non riconosce per qualsiasi motivo l'indennità a suo carico.

L'integrazione della azienda non potrà in ogni caso superare il limite del 30% della retribuzione, ad esclusione dei giorni di carenza.

Art. 22 - Comunicazioni alla azienda in caso di malattia o infortunio non sul lavoro.

In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro, il lavoratore - al fine di consentire gli adeguamenti organizzativi necessari - deve avvertire i preposti aziendali tramite chiamata telefonica o fax ovvero tramite interposta persona, prima dell'inizio del suo normale orario di lavoro del giorno in cui si verifica l'assenza - fatti salvi i casi di giustificato e documentato impedimento o accertata forza maggiore - inviando alla azienda, entro il 2° giorno di assenza, il certificato medico attestante la malattia o l'infortunio non sul lavoro.

In mancanza di ciascuna delle comunicazioni suddette, salvo il caso di giustificato impedimento, l'assenza verrà considerata ingiustificata.

Il lavoratore che, durante le fasce orarie sopra definite, senza giustificato motivo non venga reperito dal personale incaricato dalle competenti strutture pubbliche presso il recapito comunicato, perderà l'intero trattamento economico, parziale o totale a carico della azienda, esclusi quelli di ricovero ospedaliero o già accertati da precedenti visite di controllo.

Nel caso in cui il lavoratore abbia impedito, senza giustificata ragione sanitaria, il tempestivo accertamento dello stato di infermità, lo stesso è obbligato al rientro immediato in azienda. In tale ipotesi l'assenza sarà perseguibile con i provvedimenti disciplinari. Costituisce, altresì, grave inadempimento contrattuale lo svolgimento di attività lavorativa anche a titolo gratuito durante l'assenza. Ogni mutamento di indirizzo durante il periodo di malattia o infortunio non sul lavoro deve essere preventivamente comunicato alla azienda.

Titolo X - ANZIANITA' DI SERVIZIO

Art. 23 - Scatti di anzianità e decorrenza.

L'anzianità di servizio decorre dal giorno della assunzione nella azienda,

computando come intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

Gli aumenti periodici triennali sono pari al 3% della paga base nazionale e decorrono dal 1° giorno del mese successivo a quello di compimento del triennio.

Titolo XI - GRATIFICA NATALIZIA

Art. 24 - Tredicesima mensilità.

In occasione delle feste natalizie l'azienda dovrà corrispondere al personale dipendente, nella 1a decade di dicembre, una somma equivalente a 1 mensilità della normale retribuzione a titolo di gratifica natalizia.

Nel caso di inizio o cessazione del rapporto di lavoro durante il corso dell'anno, il lavoratore ha diritto a tanti 12simi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi di servizio prestato presso l'azienda.

Agli effetti della liquidazione della 13a mensilità verranno ivi computate le sospensioni delle prestazioni di lavoro, dovute a malattia, infortunio, congedo matrimoniale, nell'ambito dei periodi di conservazione del posto, le assenze giustificate nonché i periodi di assenza per gravidanza e puerperio in applicazione delle specifiche disposizioni di legge.

Titolo XII - ENTE BILATERALE EBINASPRI

Art. 25 - Ente bilaterale.

Mensilmente le aziende che aderiranno e usufruiranno dei servizi dell'Ente bilaterale verseranno le somme previste dal redigendo regolamento, non appena entrerà in funzione, calcolate in percentuale sulla paga base nazionale, compresi i dipendenti assunti come apprendisti o con contratto di formazione e lavoro.

L'Ente bilaterale provvederà alle prestazioni di assistenza, secondo un regolamento da predisporre dalle parti stipulanti, entro 1 anno dall'inizio di decorrenza del presente accordo. Nessun versamento è dovuto

fino alla entrata in funzione dello stesso ente e per le aziende che non vi aderiscono.

Ai dipendenti licenziati o dimissionari sarà corrisposto da parte dell'Ente bilaterale il trattamento previsto dalla legge 29.5.82 n. 297, se gli importi relativi al TFR vengono annualmente versati all'Ente bilaterale, non oltre il 10 marzo di ogni anno, secondo le modalità stabilite dalle Organizzazioni nazionali contraenti.

Dichiarazione a verbale.

L'attività di cui all'art. 25 verrà gestita dall'Ente bilaterale EBINASPRI.

Titolo XIII - TRATTAMENTO ECONOMICO

Art. 26 - Voci della retribuzione.

La normale retribuzione del lavoratore è costituita dalle seguenti voci:

- (a) paga base nazionale riportata nella parte Speciale allegato A;
- (b) premio produzione e presenza;
- (c) eventuali scatti di anzianità, di cui all'art. 32;
- (d) altri elementi derivanti da contrattazione collettiva territoriale e aziendale.

La paga base è da intendersi comprensiva della indennità di contingenza maturata sino alla data del presente contratto e degli altri elementi precedenti, eventualmente esistenti.

La retribuzione di fatto è costituita, oltre che dalle voci sopra richiamate, dagli elementi retributivi a carattere continuativo ad esclusione dei rimborsi spese e dei compensi per lavoro straordinario, dalle gratificazioni straordinarie o 'una tantum' e di ogni altro elemento espressamente escluso dal CCNL ai fini del calcolo degli istituti contrattuali o ai fini contributivi a norma di legge.

Per gli operatori di vendita la retribuzione di fatto è costituita dalla media mensile dei guadagni globali percepiti nei 12 mesi precedenti l'ultima liquidazione periodica.

Art. 27 - Premio di produzione e di presenza.

Il Premio Produzione e Presenza viene erogato in aggiunta alle sole ore ordinarie effettivamente lavorate a norma del DL n. 318 del 14.6.96 convertito con modificazione nella legge n. 402 del 29.7.96. Tale importo, pari ad E 0,125 per ogni ora lavorativa ordinaria, viene escluso dalla retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi dovuti agli enti previdenziali e assistenziali.

Art. 28 - Indennità di funzione Quadri.

Ai Quadri, oltre al trattamento retributivo stabilito dalla contrattazione collettiva, in considerazione della importanza e delle responsabilità connesse al ruolo, nonché alle modalità di svolgimento delle prestazioni, viene riconosciuta una indennità mensile di funzione determinata nella misura di E 80,00, indennità non soggetta alla retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi dovuti agli enti assistenziali e/o previdenziali ai sensi dell'art 3, DL n. 318, del 14.6.96, convertito con modificazione in legge n. 402/96.

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 dal RDL n. 692/23 e successive modifiche e integrazioni, 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 della azienda e della cooperativa o di un reparto di essa con diretta responsabilità dell'andamento dei servizi (artt. 2 e 3, RD n. 1955/23). Sono altresì da assimilare al personale direttivo i lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche della attività esercitata, non è

misurata o predeterminata, o può essere determinata dai lavoratori stessi.

I lavoratori dipendenti di cui sopra hanno diritto a una indennità speciale nella misura del 10% della paga base nazionale.

Art. 29 - Quota oraria e giornaliera della retribuzione.

La quota oraria della retribuzione, sia normale che di fatto, si ottiene dividendo l'importo mensile con il divisore convenzionale 173.

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

Titolo XIV - CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE - RECLAMI SULLA PAGA

Art. 30 - Busta paga.

La retribuzione mensile deve essere liquidata al lavoratore con cadenza periodica e comunque non oltre la 1a quindicina del mese successivo.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata al lavoratore una busta prospetto equivalente in cui dovranno essere distintamente specificate:

- (a) denominazione della impresa;
- (b) nome e cognome del dipendente;
- (c) data di assunzione;
- (d) periodo di paga cui la retribuzione si riferisce;
- (e) singole voci e corrispettivi importi costituenti la retribuzione stessa;
- (f) elencazione delle trattenute.

Art. 31 - Reclamo sulla busta paga.

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata a quella indicata su busta paga o documento equipollente, nonché sulla qualità della moneta, dovrà essere esercitato all'atto del pagamento.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dal lavoratore entro 1 anno dal giorno di pagamento. La parte di retribuzione non

contestata sarà comunque normalmente corrisposta al lavoratore.

Titolo XVI - RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO - PREAVVISO - TFR

Art. 32 - Risoluzione del rapporto di lavoro.

Premesso quanto stabilito dalla legge n. 300/70 e relative modificazioni e integrazioni e dalle leggi speciali in materia, la risoluzione del rapporto di lavoro deve essere comunicata a mezzo dell'Ufficio Postale (raccomandata a/r) o altro mezzo attestante data certa con un periodo di preavviso.

La parte che risolve il rapporto di lavoro senza termini di preavviso deve corrispondere all'altra una indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. Il periodo di preavviso sarà computato agli effetti del TFR.

Art. 33 - Recesso per giusta causa.

Il recesso, senza preavviso, può avvenire da parte del datore di lavoro per giusta causa nei casi previsti dalla legge o per una delle cause sotto elencate:

- (a) litigio seguito dalle vie di fatto nel luogo di lavoro tra dipendenti
- (b) insubordinazione verso superiori o datore di lavoro
- (c) comportamento oltraggioso verso altri dipendenti
- (d) appropriazione o danneggiamento di beni aziendali
- (e) comportamenti concorrenziali con l'azienda
- (f) falsificazione di documentazione
- (g) assenze non giustificate e rientro per malattie dopo 3 giorni

Art. 34 - Preavviso.

Al dipendente preavvisato possono essere concessi permessi per la ricerca di nuovo lavoro. Il preavviso vale al fine del computo del TFR. E' vietato il preavviso di licenziamento durante l'assenza del dipendente in caso di malattia, infortuni sul lavoro, malattia professionale, congedi matrimoniali e ferie.

Art. 35 - Termini di preavviso.

I termini di preavviso per ambedue le parti contraenti sono:

livelli	fino a 5 anni di servizio (giorni)	fino a 10 anni di servizio (giorni)	oltre i 10 anni di servizio (giorni)
1 - Quadro	120	150	180
1	60	90	120
2	45	60	90
3	30	45	60
4 e 5	15	30	45
6	15	20	20

Art. 36 - Trattamento di fine rapporto (TFR).

Al personale dipendente ai fini del calcolo della indennità di fine rapporto di lavoro deve applicarsi quanto previsto dalla legge n. 297 del 29.5.92 e successive modificazioni e integrazioni.

Ai sensi dell'art. 2120 CC e della legge 8.3.00 n. 68, la richiesta di anticipazione di un importo non superiore al 70% del TFR maturato, da parte dei lavoratori con almeno 8 anni di servizio in azienda, deve essere giustificata dalla necessità di:

- (A) eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;
- (B) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.

Le richieste saranno accolte annualmente entro i limiti del 10% degli aventi diritto di cui sopra e del 4% del numero totale dei dipendenti. Quale condizione di miglior favore, di cui all'art. 4, legge n. 297/82, l'anticipazione potrà essere accordata, nei limiti di cui sopra, anche per:

- (a) significative ristrutturazioni apportate alla prima casa di abitazione del lavoratore, purché idoneamente documentate;
- (b) acquisto della prima casa mediante partecipazione a una cooperativa, purché il lavoratore produca alla azienda il verbale di assegnazione ovvero, in mancanza di questo:

- l'atto costitutivo della cooperativa;

- la dichiarazione del legale rappresentante della cooperativa, autenticata dal notaio, che il socio ha versato o deve versare l'importo richiesto per la costruzione sociale;
- la dichiarazione del socio dipendente di far pervenire alla azienda il verbale di assegnazione;
- l'impegno a restituire la somma ricevuta, anche con ritenuta sulle retribuzioni correnti, in caso di cessione della quota;

(c) sostenere le spese durante i periodi di fruizione dei congedi di cui all'art. 5, D.lgs. 26.3.01 n. 151 (Astensione obbligatoria e facoltativa) e per la formazione, di cui agli artt. 5 e 6, legge 8.3.00 n. 68 (l'anticipazione è corrisposta unitamente alla retribuzione relativa al mese che precede la data di inizio del congedo).

Nota a verbale in tema di previdenza integrativa.

Le parti, condividendo l'importanza che assume l'istituzione di forme di previdenza integrativa a capitalizzazione e nell'intento di conciliare le attese di tutela previdenziale dei lavoratori con l'esigenza delle imprese di contenere i costi previdenziali, intendono attivare un sistema di previdenza complementare volontario con la costituzione di un Fondo pensione nazionale complementare a capitalizzazione in aderenza alle norme vigenti.

Art. 37 - Altre cause di risoluzione del rapporto di lavoro.

Nella casistica di licenziamento per giusta causa rientra, ma con diritto di preavviso, anche:

- (1) cessazione della attività
- (2) gravi difficoltà economiche della azienda

Titolo XVII - CESSIONE - TRASFORMAZIONE DELLA IMPRESA

Art. 38 - Trasferimento della azienda.

Per il trasferimento della azienda si fa riferimento alle disposizioni delle leggi.

Titolo XXIII - INDUMENTI - ATTREZZI DI LAVORO - SICUREZZA NEGLI AMBIENTI DI LAVORO - SALUTE E INTEGRITA' FISICA DEL LAVORATORE

Art. 39 - Indumenti e attrezzature.

Quando viene fatto obbligo al personale di indossare speciali indumenti forniti dalla azienda, la spesa relativa è a carico del datore di lavoro.

E' parimenti a carico del datore di lavoro la spesa relativa agli indumenti che i lavoratori siano tenuti ad usare per ragioni di carattere igienico-sanitario e di sicurezza sul lavoro ai sensi del D.lgs. n. 626/94 e successive modificazioni.

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

Art. 40 - Sicurezza negli ambienti di lavoro.

Il lavoratore deve prendersi cura della propria salute e quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro conformemente alla sua formazione e alle istruzioni impartite dal datore di lavoro.

In particolare:

- (a) osservare le disposizioni e le istruzioni ricevute dal datore di lavoro e dai preposti ai fini della protezione collettiva e individuale;
- (b) utilizzare correttamente i macchinari e le apparecchiature e i preparati pericolosi e tutti i dispositivi di sicurezza;
- (c) segnalare immediatamente al datore di lavoro o ai preposti qualsiasi deficienza di cui ai punti a) e b) e altri eventuali situazioni di pericolo che non rientrano nei punti suddetti;
- (d) di non modificare e rimuovere senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza;
- (e) di non compiere manovre o operazioni di propria iniziativa atti a compromettere la sicurezza propria e degli altri lavoratori;
- (f) di sottoporsi periodicamente ai controlli sanitari predisposti all'interno della azienda;
- (g) di contribuire, unitamente al datore di lavoro e ai preposti, a tutti

gli obblighi previsti dalle Autorità competenti e necessarie a tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante l'espletamento delle proprie mansioni.

Art. 41 - Organizzazioni stipulanti.

Le parti firmatarie del presente contratto si incontreranno a livello regionale su richiesta di una delle parti onde valutare le disposizioni di cui all'articolo precedente sulle basi dei dati certi sulla sicurezza.

FEDARCOM si impegna a rafforzare l'iniziativa delle aziende associate nel generare rispetto alle norme relative all'ambiente e in particolare riguardo allo smaltimento dei rifiuti.

Titolo XVIII - PERSONALE CON ORARIO DISCONTINUO O DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA (abolito dal D.lgs. n. 66/03)

Art. 42 - Personale con orario discontinuo o di semplice attesa o custodia.

Per quanto concerne il personale con orario discontinuo o di semplice attesa o custodia si rinvia alle disposizioni di legge.

Titolo XIX - TUTELA DEI TOSSICODIPENDENTI - GENITORI DI PORTATORI DI HANDICAP E TOSSICODIPENDENTI

Art. 43 - Tossicodipendenti.

Le parti si incontreranno almeno 1 volta l'anno a livello regionale allo scopo di individuare le realtà ove costituire Comitati bilaterali territoriali al fine di orientare, informare e sostenere i soggetti interessati a stati di tossicodipendenza, in materia di accesso ai Servizi sanitari e inserimento / mantenimento nella realtà produttiva.

Ai lavoratori tossicodipendenti che si inseriscono nei progetti riabilitativi della AUSL o di Comunità terapeutiche e che aspettano le prescrizioni ricevute, qualora si rendesse necessario, va concessa

l'aspettativa non retribuita comunque non influente ai fini della anzianità, per un periodo ritenuto congruo dalle suddette strutture in aggiunta al periodo di comporta.

L'aspettativa di cui sopra è concessa su certificazione periodica delle strutture terapeutiche tenendo conto delle esigenze aziendali, anche in ragione della loro specificità.

Art. 44 - Genitori di portatori di handicap e dei tossicodipendenti.

I genitori dei portatori di handicap e dei tossicodipendenti, riconosciuti dai Servizi sanitari competenti per territorio, che richiedono il passaggio a tempo parziale, hanno diritto di precedenza rispetto agli altri lavoratori.

Titolo XX - LAVORO A TEMPO PARZIALE

Art. 45 - Lavoro a part-time.

In attuazione dei rinvii disposti dal D.lgs. 10.9.03 n. 276, le parti convengono di regolare come di seguito il rapporto di lavoro a tempo parziale.

Il rapporto a tempo parziale può essere di tipo:

- (A) "orizzontale", come riduzione dell'orario di lavoro giornaliero rispetto al tempo pieno;
- (B) "verticale", come orario a tempo pieno ma limitato a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno;
- (C) "misto", come combinazione del tempo parziale "orizzontale" e "verticale".

L'instaurazione del rapporto di lavoro a tempo parziale, a tempo determinato o indeterminato, deve avvenire con il consenso della azienda e del lavoratore, risultante da atto scritto. Tale requisito è necessario anche per il passaggio del rapporto part-time a quello a tempo pieno e viceversa (in quest'ultimo caso l'accordo deve essere convalidato dalla Direzione Provinciale del Lavoro).

Il rapporto a tempo parziale potrà riguardare sia i lavoratori in forza che i nuovi assunti. Nel caso di passaggio dal tempo pieno al tempo parziale, potranno essere concordate tra le parti all'atto del passaggio le possibilità e le condizioni per l'eventuale rientro al tempo pieno e l'azienda, per completare il normale orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale, potrà assumere altro personale fino al termine del periodo concordato con il lavoratore sostituito.

Il contratto di lavoro a tempo parziale o di trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale deve essere stipulato per iscritto. In esso devono essere indicati l'orario di lavoro, con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, e la sua distribuzione anche articolata nel corso dell'anno (part-time verticale o misto), nonché, in caso di nuova assunzione con contratto a tempo parziale, gli altri elementi previsti dall'art. 4 del presente CCNL.

In applicazione di quanto previsto dall'art. 2, comma 2 e dall'art. 3, commi 7, 8 e 9, D.lgs. 25.2.00 n. 61, come modificato dall'art. 46, D.lgs. n. 276/03, le parti interessate, con specifico patto scritto, potranno prevedere l'inserzione nel contratto a tempo parziale, anche nelle ipotesi di contratto di lavoro a termine, di:

- (A) clausole flessibili, relative alla collocazione temporale della prestazione lavorativa, anche determinando il passaggio da un part-time orizzontale a verticale o viceversa, ovvero al sistema misto;
- (B) nei rapporti di lavoro a tempo parziale di tipo verticale o misto, clausole elastiche relative alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa.

La disponibilità allo svolgimento del rapporto di lavoro a tempo parziale con clausole flessibili e/o elastiche richiede il consenso del lavoratore, formalizzato attraverso uno specifico patto scritto, anche contestuale al contratto di lavoro. L'eventuale rifiuto dello stesso non integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento nemmeno per recidiva.

Per la sottoscrizione di tale patto il lavoratore può richiedere l'assistenza di un componente della RSA indicato dal lavoratore medesimo.

Nel caso di nuove assunzioni a tempo parziale, la disponibilità a tale variabilità dell'orario potrà essere inserita nella lettera di assunzione e, in tal caso, espressamente accettata dal lavoratore.

In applicazione di quanto previsto dall'art. 3, comma 7, ultimo periodo e 8, D.lgs. n. 61/00, come modificato dall'art. 46, D.lgs. n. 276/03, il datore di lavoro può modificare la collocazione temporale dell'orario ovvero variare, anche se solo per un periodo predeterminato o predeterminabile, in aumento la durata della prestazione lavorativa (clausola di elasticità per i part-time verticali o misti), salvo diverse previsioni nel contratto individuale di lavoro o aziendale:

(1) comunicando al lavoratore tale modifica con preavviso:

(a) di almeno 5 giorni lavorativi;
(b) comunque non inferiore a 2 giorni, in presenza di particolari esigenze organizzative e produttive;

(2) erogando al lavoratore una maggiorazione del:

(a) 5% della retribuzione oraria, comprensiva della incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, nel caso di comunicazione con almeno 5 giorni di preavviso;
(b) 10% della retribuzione oraria, comprensiva della incidenza su tutti gli istituti contrattuali e di legge, nel caso di comunicazione comunque non inferiore a 2 giorni di preavviso.

Quanto sopra non si applica:

(1) in caso di riassetto complessivo dell'orario di lavoro, che interessi l'intera azienda o unità organizzative autonome della stessa;
(2) qualora la modifica sia richiesta dal lavoratore, seppur accettata dal datore di lavoro.

Il lavoratore può esimersi dalla variazione dell'orario precedentemente accettata unicamente dal momento in cui sopravvengano e fino a quando permangano le seguenti documentate ragioni:

- (1) assistere genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza nell'ambito familiare, affetti da gravi malattie o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
- (2) instaurazione di un altro rapporto di lavoro, che preveda una prestazione concomitante con la diversa collocazione dell'orario comunicata;
- (3) precedente trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, attuato ai sensi dell'art. 46, comma 1, lett. t), D.lgs. n. 276/03, a favore di lavoratori affetti da patologie oncologiche;
- (4) accudire i figli fino al compimento di 7 anni;
- (5) per ragioni di studio, connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea.

Ai sensi dell'art. 2, D.lgs. 25.2.00 n. 61, come modificato dall'art. 46, D.lgs. n. 276/03, il datore di lavoro è tenuto a far convalidare dalla Direzione Provinciale del Lavoro la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale nonché ad informare le RSA, ove esistenti, con cadenza annuale, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, la relativa tipologia e il ricorso al lavoro supplementare.

In caso di assunzione di personale a tempo pieno, il contratto individuale può prevedere un diritto di precedenza in favore dei lavoratori assunti a tempo parziale in attività presso unità produttive site nello stesso ambito comunale, adibiti alle stesse mansioni o a mansioni equivalenti rispetto a quelle con riguardo alle quali è prevista l'assunzione.

In caso di assunzione di personale a tempo parziale, il datore di lavoro è tenuto a darne tempestiva informazione al personale già dipendente con rapporto a tempo pieno occupato in unità produttive site nello stesso ambito comunale, anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali della impresa, e a prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale del rapporto dei

dipendenti a tempo pieno, nei limiti del:

- (1) 2% del personale in forza a tempo pieno, per le aziende fino a 100 dipendenti;
- (2) 3% del personale in forza a tempo pieno, per le aziende oltre 100 dipendenti.

Le domande di cui al punto precedente saranno prese in considerazione:

(1) se motivate da documentate necessità di:

- (1.1) assistere genitori, coniuge o convivente, figli e altri familiari conviventi senza alcuna possibilità alternativa di assistenza nell'ambito familiare, affetti da gravi malattie o portatori di handicap o che accedano a programmi terapeutici e di riabilitazione per tossicodipendenti;
- (1.2) accudire i figli fino al compimento di 7 anni;
- (1.3) studio, connesse al conseguimento della scuola dell'obbligo, del titolo di studio di 2° grado o del diploma universitario o di laurea.

(2) se consegnate alla Direzione aziendale entro 72 ore dalla avvenuta

- comunicazione scritta;
- (3) in ordine cronologico di presentazione;
- (4) se presentate da lavoratori adibiti alle stesse mansioni di quelli da assumere a tempo parziale;
- (5) qualora l'azienda sia in grado di reperire altri lavoratori delle stesse mansioni, disponibili al tempo pieno.

In considerazione delle specifiche esigenze organizzative e produttive che caratterizzano il settore a cui si riferisce il presente CCNL, il datore di lavoro, in attuazione dell'art. 3, D.lgs. n. 61/00, come modificato dall'art. 46, D.lgs. n. 276/03, ha facoltà di richiedere, anche in caso di rapporti a tempo determinato, lo svolgimento di lavoro supplementare e straordinario, se previsto nel contratto di lavoro individuale.

Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo non inferiore, nonché un trattamento economico e normativo non meno favorevole, rispetto a quelli corrisposti al dipendente di pari livello e mansione.

In tal senso il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile in particolare per quanto riguarda:

- (I) l'importo della retribuzione oraria;
- (II) la durata del periodo di prova e delle ferie annuali;
- (III) la maternità;
- (IV) la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro a fronte di malattia, infortuni sul lavoro, malattie professionali;
- (V) l'applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- (VI) l'accesso ai servizi aziendali;
- (VII) i criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente CCNL;
- (VIII) i diritti sindacali, ivi compresi quelli di cui al Titolo III, legge 20.5.70 n. 300 e successive modificazioni.

Qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, la durata del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia si intende proporzionalmente ridotta.

Il trattamento del lavoratore a tempo parziale è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa; l'importo della retribuzione feriale; l'importo dei trattamenti economici per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità.

In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o di contratto collettivo, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel complesso del numero dei lavoratori dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportato al tempo pieno; ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a unità intere di orario a tempo pieno.

Titolo XXI - INCREMENTO OCCUPAZIONALE

Art. 46 - Incremento occupazionale.

Nel quadro della più generale impresa tra FEDARCOM e FESICA-CONFISAL e CONFISAL-FISALS le parti, per le proprie competenze, convengono di attuare gli strumenti più idonei siano essi contrattuali che legislativi, della riforma Biagi e successive modifiche, per favorire l'incremento occupazionale giovanile.

L'Ente bilaterale EBINASPRI può dare incarico a enti di formazione per approntare corsi di formazione teorici in sostituzione di quelli d'obbligo impartiti dal datore di lavoro.

A tale scopo sarà insediata una apposita Commissione che studierà le modalità pratiche per l'effettuazione in comune dei predetti corsi.

Titolo XXII - ATTUAZIONE DELLA RIFORMA BIAGI

Art. 47 - Contratto di apprendistato.

La disciplina dell'apprendistato è regolata dal D.lgs. n. 276/03 e dalla legge di conversione n. 80/05 del DL n. 35/05, art. 13, comma 13 bis e dalle disposizioni del presente contratto.

La durata dei periodi di apprendistato è definita nella tabella appresso riportata.

Al fine del conseguimento di qualificazione vengono dedicate alla formazione 120 ore annue retribuite.

Gli eventuali periodi di addestramento effettivamente compiuti presso altre aziende verranno riconosciuti per intero all'apprendista ai fini del compimento del periodo prescritto, sempre che si riferiscano alla stessa attività e non siano intercorse tra l'uno e l'altro periodo interruzioni superiori a 12 mesi.

La durata dell'addestramento o del tirocinio sarà di 6 mesi per i giovani in possesso di qualifica rilasciata dagli Istituti professionali di Stato, o di attestati di qualifica rilasciati dalle Scuole di addestramento professionale regionali o da Enti e Istituti riconosciuti

dalle Regioni, sempre che i suddetti titoli siano dell'indirizzo didattico specifico rispetto alla attività esplicata nell'apprendimento.

Le percentuali da calcolare sulla paga base nazionale, per determinare la retribuzione dell'apprendista, sono quelle appresso riportate all'art. 49.

Per quanto si riferisce alla assunzione, all'orario di lavoro, alle ferie, valgono le norme di legge.

Per quanto non previsto nel presente contratto si applica quanto disposto dal D.lgs. n. 276/03.

Art. 48 - Periodi di prova apprendisti.

Il periodo di prova per gli apprendisti è fissato in 60 giorni lavorativi; compiuto il periodo di prova l'assunzione diventa definitiva.

Art. 49 - Percentuale di retribuzione apprendisti.

La retribuzione degli apprendisti risulta dal calcolo delle percentuali sotto riportate sulla paga base nazionale riferita al livello d'inquadramento.

periodo	livello	percentuale
1° anno	3-4-5	55%
2° "	3-4-5	60%
3° "	3-4-5	70%
4° "	3-4-5	80%
5° "	3-4-5	90%

Art. 50 - Integrazioni retributive dell'apprendista.

Fermo restando la durata dell'apprendistato di cui al precedente art. 49, le percentuali da calcolare sulle retribuzioni verranno aumentate del 10% per i dipendenti assunti come apprendisti che hanno superato il 21° anno di età.

Art. 51 - Contratto di inserimento/reinserimento.

Col contratto di inserimento / reinserimento possono essere assunti a norma del comma 1, art. 54, D.lgs. n. 276/03 i disoccupati di lunga durata (da 29 fino a 32 anni), in base a quanto stabilito all'art. 1, comma 1, D.lgs. n. 181/00, come sostituito dall'art. 1, comma 1, D.lgs. n. 297/02, coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato una attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di 12 mesi.

L'azienda può stipulare nuovi progetti di inserimento a condizione che sia stato mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento / reinserimento sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti.

Art. 52 - Contenuti e durata del contratto di inserimento/reinserimento.

Il contratto di inserimento / reinserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento. In mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Il progetto individuale di inserimento / reinserimento è definito con il consenso del lavoratore e deve essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

Nel progetto devono essere indicati:

- (a) la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento / reinserimento oggetto del contratto;
- (b) la durata e le modalità della formazione;
- (c) l'eventuale periodo di prova
- (d) il trattamento di malattia e infortunio.

Il contratto di inserimento / reinserimento potrà prevedere una durata minima di 9 mesi e massima di 24 mesi, con l'eccezione dei soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico, per i quali il contratto di inserimento / reinserimento potrà prevedere una durata massima di 36 mesi.

Il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro e organizzazione aziendale e accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di e-learning, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore. La formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.

L'inquadramento non può essere inferiore a 2 livelli rispetto a quello spettante in relazione alle mansioni di cui è preordinato il progetto di inserimento / reinserimento.

Nel caso di assunzione a tempo indeterminato di lavoratori privi di specifica esperienza lavorativa nel comparto si applica per un periodo di 24 mesi il trattamento retributivo di seguito riportato:

- (a) 1° anno: 85% della paga base nazionale corrispondente al livello d'inquadramento;
- (b) 2° anno: 90% della paga base nazionale corrispondente al livello di inquadramento.

Per quanto non previsto nel presente contratto si rimanda alla disciplina del contratto di inserimento / reinserimento (D.lgs. n. 276/03).

Art. 53 - Lavoro intermittente.

Ai sensi degli artt. 33 e ss., D.lgs. 10.9.03 n. 276, il contratto di lavoro intermittente, che può essere stipulato anche a tempo determinato, ha il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione della azienda, che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei casi e alle condizioni di seguito riportati.

Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso 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.

In via sperimentale, e comunque fino alla data prevista dagli artt. 34, comma 2, e 86, comma 12, D.lgs. n. 276/03, il contratto di lavoro intermittente può essere altresì concluso anche per prestazioni rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o siano iscritti alle liste di mobilità e di collocamento.

Il ricorso al lavoro intermittente, invece, è vietato:

- (1) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- (2) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24, legge 23.7.91 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 dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- (3) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4, D.lgs. 19.9.94 n. 626 e successive modificazioni.

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

- (1) indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, indicate ai precedenti commi 1 e 2 e 1 e 3, che consentono la stipulazione del contratto;
- (2) luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che in ogni caso non può essere inferiore a 1 giorno lavorativo;
- (3) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la

prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove pattuita, nei limiti di quanto previsto al successivo punto 7 e ss. del

presente articolo;

(4) 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;

(5) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della

indennità di disponibilità;

(6) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al

tipo di attività dedotta in contratto;

(7) il rinvio alle norme del presente punto.

L'azienda è tenuta ad informare, con cadenza annuale, le RSU, ove esistenti, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

Nel contratto di lavoro intermittente è stabilita la misura della 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 alla 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 della indennità mensile di disponibilità è determinato nel 25% della retribuzione prevista dal presente contratto.

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

(a) minimo tabellare

(b) ratei di 13a mensilità

L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o del presente contratto.

In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore, che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare l'azienda preventivamente

specificando la durata dell'impedimento, con le modalità previste dall'art. 24 del presente CCNL e, successivamente, documentandone la motivazione.

Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità.

Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali, ovvero negli altri periodi indicati nei contratti territoriali, l'indennità di disponibilità di cui al precedente comma 7 è corrisposta al prestatore di lavoro solo in caso di effettiva chiamata da parte della azienda.

Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico della impresa, ai fini della applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre precedente (gennaio-giugno; luglio-dicembre).

Art. 54 - Lavoro ripartito.

Ai sensi degli artt. 41 e ss., D.lgs. 10.9.03 n. 276, il contratto di lavoro ripartito è il contratto di lavoro, anche a tempo determinato, mediante il quale 2 lavoratori assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa, tale da coprire l'intera durata del normale orario di lavoro.

Il contratto di lavoro ripartito deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:

(1) la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale che si prevede che venga svolto da ciascuno dei lavoratori coobbligati, secondo le intese tra loro intercorse, fermo restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare discrezionalmente, in qualsiasi momento, la sostituzione tra di loro ovvero la modificazione consensuale della

distribuzione dell'orario di lavoro;

(2) il luogo di lavoro, nonché il trattamento economico e normativo spettante a ciascun lavoratore;

(3) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

(4) Nella lettera di assunzione deve comunque essere indicato quanto previsto dall'art. 4 del presente CCNL.

(5) Le variazioni dell'orario di lavoro dei coobbligati devono essere comunicate al datore di lavoro con un preavviso di almeno 5 giorni di effettiva prestazione. Fatta salva una diversa intesa tra le parti contraenti, ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa, indipendentemente dai motivi di assenza di uno dei coobbligati.

Fatte salve diverse intese tra le parti contraenti, i lavoratori 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, nei limiti di quanto previsto al precedente comma 4 del presente articolo, nel qual caso il rischio della impossibilità della prestazione per fatti attinenti a uno dei coobbligati è posta in capo all'altro obbligato.

(6) Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso scritto del datore di lavoro.

(7) Salvo diversa intesa tra le parti contraenti, le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale. Tale disposizione non trova applicazione in caso di dimissioni o di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo di uno dei due coobbligati qualora 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 normale contratto di lavoro subordinato di cui all'art. 2094 CC.

(8) L'impedimento di entrambi i lavoratori coobbligati è disciplinato ai sensi dell'art. 1256 CC.

(9) Le parti potranno concordare, all'atto della assunzione, la durata dell'impedimento di entrambi i coobbligati, che legittimi il datore di lavoro alla risoluzione del rapporto per giusta causa.

(10) In ogni caso, tenuto conto di specifiche esigenze tecniche, organizzative e produttive, la durata del giustificato e documentato impedimento di entrambi i lavoratori coobbligati, che legittimi il datore di lavoro alla risoluzione del rapporto di lavoro per giusta causa, è convenzionalmente fissata in 75 giorni di calendario.

(11) Al contratto di lavoro ripartito si applica la normativa generale del lavoro subordinato e, fatto salvo quanto specificamente previsto nel presente articolo, la disciplina dell'art. 16 del presente CCNL.

(12) Il periodo di prova è quello previsto dall'art. 5 del presente CCNL.

(13) Per tutto quanto non specificamente previsto nel presente articolo, si intendono applicabili tutti gli istituti contrattuali in quanto compatibili con la particolare natura del rapporto di lavoro ripartito.

Titolo XXIII - TELELAVORO

Art. 55 - Telelavoro.

Compatibilmente con l'attività svolta dalle aziende che applicano il presente accordo e aspettando il vincolo della segretezza e le disposizioni aziendali, il dipendente a propria richiesta può instaurare un rapporto di lavoro a domicilio denominato "telelavoro".

Il rapporto è caratterizzato dal fatto che la prestazione viene resa presso il domicilio del lavoratore, con attrezzature fornite dal datore di lavoro, il quale le cede in comodato d'uso e ne è l'unico proprietario.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro dovranno essere rese disponibili entro 12 ore dalla cessazione e non potranno mai essere trattenute a pagamento di spettanze di lavoro.

Con l'instaurazione del telelavoro vengono azionati automaticamente gli artt. 2051, 2105 e 2125 CC.

Il rapporto denominato "telelavoro" deve risultare da atto scritto ed è

compatibile con il part-time e con tutta la parte normativa del presente accordo.

Per tutto quanto non previsto si fa riferimento alla normativa vigente in materia.

La retribuzione dei dipendenti impegnati nel "telelavoro", sarà ridotta del 30% rispetto alla paga base nazionale, poiché non sostengono spese per la produzione del reddito, non recandosi presso l'azienda per rendere la prestazione lavorativa.

Titolo XXIV - LAVORATORI STUDENTI

Art. 56 - Lavoratori studenti.

In attuazione dell'art. 10, legge n. 300/70, per le imprese con un minimo di 8 dipendenti, si conviene:

1) Lavoratori studenti universitari.

A tali lavoratori sarà concesso 1 giorno di permesso retribuito per ogni esame sostenuto.

Per gli esami di diploma universitario e di laurea i giorni di permesso retribuito sono elevati a 4.

Ai lavoratori che nel corso dell'anno debbono sostenere esami potranno essere concessi a richiesta permessi non retribuiti sino ad un massimo di 20 giorni l'anno.

2) Lavoratori studenti di scuole superiori e di scuole professionali.

A tali lavoratori saranno concessi tanti giorni di permesso retribuito quanti sono i giorni degli esami di diploma.

Ai lavoratori predetti possono essere concessi permessi non retribuiti fino ad un massimo di 15 giorni nel corso dell'anno.

Ai lavoratori che nel corso dell'anno devono sostenere gli esami di diploma, potranno essere concessi a richiesta permessi non retribuiti fino ad un massimo di 30 giorni.

L'azienda potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all'esercizio dei diritti di cui al presente articolo.

Nell'arco di ogni anno potrà usufruire dei permessi retribuiti il 3% dei lavoratori occupati della azienda, ma compatibilmente con le esigenze del

regolare svolgimento della attività produttiva.
I permessi retribuiti di cui al presente articolo non rientrano nella retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi previdenziali e assistenziali ai sensi della legge n. 402/96.

Titolo XXV - LAVORO A TEMPO DETERMINATO E CONTRATTO DI SOMMINISTRAZIONE

Art. 57 - Lavoro a tempo determinato.

Fermo restando la possibilità di stipulare contratti a termine nei casi rientranti nella previsione di cui all'art. 1, comma 1, D.lgs. n. 368/01, la stipula di contratti di lavoro a tempo determinato è consentita nei seguenti casi:

- (1) incrementi di attività produttiva, di confezionamento e di spedizione del prodotto, in dipendenza di commesse eccezionali e/o termini di consegna tassativi, di esigenze stagionali, nonché installazione e collaudo di nuove linee produttive;
- (2) punte di più intensa attività, derivante da richieste di mercato che non sia possibile evadere con il normale potenziale produttivo per le quantità e/o specificità del prodotto e/o delle lavorazioni richieste, anche mediante sperimentazioni di turni di lavoro aggiuntivi;
- (3) esigenze di collocazione nel mercato di diverse tipologie di prodotto non presenti nella normale produzione;
- (4) esigenze di attività, che non consentano una stabile programmazione (es. commesse a contratto quali le private labels);
- (5) operazioni di manutenzione ordinaria e straordinaria di impianti;
- (6) per ragioni di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al DPR 7.10.63 n. 1525 e successive modificazioni;
- (7) nelle fasi di avvio di nuove attività, conseguenti a nuovi investimenti: ai fini della attuazione della previsione di cui al comma 7, lett. a), art. 10, D.lgs. n. 368/01, per "fase di avvio di nuove attività" si intende un periodo di tempo fino a 18 mesi per l'avvio di una nuova unità produttiva; si intende, altresì, quella di

avvio di una nuova linea/modulo di produzione, che potrà protrarsi per un periodo di tempo fino a 12 mesi. Tali periodi potranno essere incrementati previo accordo aziendale con particolare riferimento alle aziende e/o unità produttive o di servizio operanti nei territori del Mezzogiorno individuati dal T.U. approvato con DPR 6.3.78 n. 218;

(8) sostituzione di lavoratori assenti per ferie o aspettative con indicazione del nome del lavoratore sostituito e la causa della sostituzione nonché di lavoratori part-time a tempo determinato;

(9) utilizzazione di figure professionali specializzate o sperimentali, che non sia possibile occupare stabilmente, non assumibili (per età, livello di inquadramento o durata dell'incarico) con contratto di inserimento o di apprendistato;

(10) fabbisogni connessi a temporanee esigenze amministrative e/o burocratico-commerciali e/o tecniche;

(11) sperimentazione, per un periodo massimo di 6 mesi, di nuovi modelli di orario di lavoro, che presuppongano personale ulteriore rispetto a quello in servizio;

(12) il contratto a tempo determinato può, inoltre, essere concluso nei casi di cui al successivo punto 13), qualora non siano reperibili lavoratori iscritti presso le imprese di somministrazione di lavoro operanti sul territorio, con le caratteristiche professionali corrispondenti alle mansioni da svolgere presso l'azienda;

(13) la durata massima del contratto a termine di cui al presente articolo è di:

- mesi 6, rinnovabile 1 sola volta per non più dello stesso periodo;

- per le commesse a contratto (es. private labels), per un periodo non superiore alla commessa e, comunque, a mesi 12, rinnovabile 1 sola volta per non più dello stesso periodo.

I lavoratori assunti ai sensi della presente normativa hanno diritto di precedenza alla assunzione qualora l'azienda assuma:

(1) a tempo indeterminato per la medesima qualifica e mansioni fungibili e alle condizioni previste dall'art. 10, comma 10, legge n. 368/01;

(2) a tempo determinato per la medesima qualifica e mansioni fungibili e alle condizioni previste dall'art. 10, comma 10, legge n. 368/01,

tenuto conto delle professionalità acquisite e delle lavorazioni effettuate.

Tale diritto si esercita mediante richiesta che dovrà essere avanzata al datore di lavoro entro il termine di 1 mese dalla data di cessazione del contratto a tempo determinato.

In ogni caso la possibilità di accoglimento di tale richiesta viene meno entro 1 anno dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Il datore di lavoro, ove proceda a nuove assunzioni nei casi indicati nel precedente punto 4 del presente articolo, si impegna ad assumere prioritariamente tali lavoratori nella misura almeno del 70% delle assunzioni da effettuare.

Per i rapporti di lavoro a tempo determinato, le ferie, la 13a, saranno corrisposte e frazionate per 365simi, quanti sono i giorni di durata del rapporto a termine.

Alla scadenza del contratto a tempo determinato verrà corrisposto al lavoratore il TFR previsto dal presente CCNL.

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

Art. 58 - Contratto di somministrazione.

Le parti convengono di dare attuazione ai rinvii alla contrattazione nazionale di categoria, contenuti negli artt. 20 e ss., D.lgs. 10.9.03 n. 276.

Fermo restando quanto previsto dall'art. 20, comma 3, D.lgs n. 276/03, le parti, solo in sede nazionale, potranno demandare alle proprie strutture territoriali l'individuazione di ulteriori fattispecie di ammissibilità di contratti di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.

In applicazione di quanto previsto dall'art. 20, comma 4, D.lgs n. 276/03, il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere concluso a fronte delle seguenti ragioni di carattere tecnico,

produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla attività ordinaria della impresa:

- (a) necessità non programmabili connesse alla manutenzione straordinaria nonché al mantenimento e/o al ripristino delle funzionalità e sicurezza degli impianti;
- (b) assistenza specifica nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro, in relazione a nuovi assetti organizzativi e/o produttivi e/o tecnologici nonché ad imprevedibili altre situazioni aziendali;
- (c) sostituzione di lavoratori temporaneamente inidonei a svolgere le mansioni assegnate, ai sensi del D.lgs. n. 626/94;
- (d) ritardi nella consegna di materie prime o di materiale di lavorazione;
- (e) adempimento di pratiche di natura tecnico-contabile-amministrativa-commerciale, aventi carattere non ricorrente o che, comunque, non sia possibile attuare con l'organico in servizio;
- (f) esigenze di lavoro per partecipazione a fiere, mostre e mercati, per pubblicizzazione dei prodotti o 'directmarketing';
- (g) sostituzione di lavoratori assenti;
- (h) temporanea utilizzazione in qualifiche non previste dai normali assetti produttivi aziendali ovvero previste dai normali assetti produttivi aziendali, ma temporaneamente scoperte, per il tempo necessario al reperimento sul mercato del lavoro del personale occorrente;
- (i) esigenze lavorative temporanee, per le quali l'attuale legislazione consente il ricorso al contratto a termine;
- (j) installazione e collaudo di nuove linee produttive;
- (k) aumento temporaneo delle attività, derivanti da richieste di mercato, dalla acquisizione di commesse, dal lancio di nuovi prodotti o anche indotte dalla attività di altri settori;
- (l) esecuzione di commesse che, per la specificità del prodotto o delle lavorazioni, richiedano l'impiego di professionalità e specializzazione diverse da quelle impiegate o che presentino carattere eccezionale o che siano carenti sul mercato del lavoro locale.

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può, inoltre, essere concluso in tutti i casi di cui al precedente art. 13,

qualora non siano reperibili lavoratori, iscritti nelle liste di collocamento della Sezione circoscrizionale territorialmente competente, disponibili alla assunzione a tempo determinato, con le caratteristiche professionali richieste dalla azienda.

Ai sensi dell'art. 20, comma 5, D.lgs. n. 276/03, il contratto di somministrazione di lavoro è vietato:

- (a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- (b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, nei 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24, legge 23.7.91 n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione;
- (c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4, D.lgs. 19.9.94 n. 626 e successive modifiche.

Ai sensi dell'art. 23, comma 5, D.lgs. n. 276/03, il somministratore informa i lavoratori sui rischi per la sicurezza e la salute connessi alle attività produttive in generale e li forma e addestra all'uso delle attrezzature di lavoro necessarie allo svolgimento della attività lavorativa per la quale essi vengono assunti in conformità alle disposizioni recate dal D.lgs. 19.9.94 n. 626 e successive modificazioni e integrazioni. Il contratto di somministrazione può prevedere che tale obbligo sia adempiuto dall'utilizzatore; in tale caso ne va fatta indicazione nel contratto con il lavoratore. Nel caso in cui le mansioni cui è adibito il prestatore di lavoro richiedano una sorveglianza medica speciale o comportino rischi specifici, l'utilizzatore ne informa il

lavoratore conformemente a quanto previsto dal D.lgs. n. 626/94 e successive modificazioni e integrazioni. L'utilizzatore osserva altresì, nei confronti del medesimo prestatore, tutti gli obblighi di protezione previsti nei confronti dei propri dipendenti ed è responsabile per la violazione degli obblighi di sicurezza individuati dalla legge e dai contratti collettivi.

Il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato può essere prorogato, senza alcuna maggiorazione retributiva:

- (a) per un massimo di 4 volte e per una durata complessiva delle proroghe non superiore a 24 mesi;
- (b) in caso di sostituzione di lavoratori assenti, per l'intera durata dell'evento che ha determinato tale sostituzione;
- (c) negli altri casi, permanendo le condizioni che hanno dato origine all'utilizzo del lavoratore.

Per i lavoratori assunti con contratto di somministrazione di lavoro sia a tempo indeterminato che determinato, il premio per obiettivi matura nella misura, con le modalità e con i criteri previsti dai contratti collettivi aziendali, istitutivi o di rinnovo di tale premio, rispettivamente per i rapporti a tempo indeterminato e determinato, fatte salve diverse intese tra le parti aziendali.

Al lavoratore deve essere riconosciuto un trattamento retributivo non inferiore, nonché un trattamento economico e normativo non meno favorevole, rispetto a quello spettante al dipendente dell'utilizzatore, di pari livello e mansione, relativamente:

- (a) all'importo della retribuzione;
- (b) alla applicazione delle norme di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro;
- (c) all'accesso ai servizi aziendali;
- (d) ai criteri di calcolo delle competenze indirette e differite previste dal presente CCNL;
- (e) ai diritti sindacali previsti dall'art. 24, D.lgs. n. 276/03.

In conformità all'art. 23, comma 2, D.lgs. n. 276/03, il trattamento retributivo così come disciplinato nel presente punto non trova

applicazione in relazione ai contratti di somministrazione conclusi da soggetti privati autorizzati nell'ambito di specifici programmi di formazione, inserimento e riqualificazione professionale erogati a favore dei lavoratori svantaggiati, in concorso con Regioni, Province ed Enti locali ai sensi e nei limiti di cui all'art. 13 dello stesso decreto legislativo.

Art. 59 - Disposizioni comuni al contratto di lavoro a tempo determinato e al contratto di somministrazione.

In caso di sostituzione di lavoratori assenti per maternità, aspettative e servizio militare, il numero di lavoratori con contratto a tempo determinato o di somministrazione di lavoro a tempo determinato non può superare il numero di lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato presso l'impresa utilizzatrice (in caso di part-time tale numero si intende proporzionalmente adeguato).

Al di fuori dei casi previsti dal punto precedente, fatte salve le esclusioni esplicitamente previste, l'impresa utilizzatrice non potrà utilizzare, separatamente per ciascuno dei due istituti, rispetto al monte ore complessivo annuo dei lavoratori in forza con contratto a tempo indeterminato, un numero di ore/anno superiore al:

- (a) 20% per lo scaglione fino a 100 dipendenti (restando ferma la possibilità di utilizzare almeno 17.000 ore/anno di effettiva prestazione);
- (b) 14% per lo scaglione superiore a 100 dipendenti.

Il numero di lavoratori contemporaneamente in servizio con contratto a tempo determinato e di somministrazione di lavoro non può essere superiore, per ogni unità produttiva, rispetto ai lavoratori in forza a tempo indeterminato, a un numero di ore/anno pari al:

- (a) 30% per lo scaglione fino a 100 dipendenti (restando ferma la possibilità di utilizzare almeno 30.000 ore / anno di effettiva prestazione);

(b) 20% per lo scaglione superiore a 100 dipendenti.

L'eventuale frazione di unità derivante dalle percentuali di cui sopra è arrotondata alla unità superiore. Tutte le percentuali di cui al presente articolo potranno essere aumentate dai contratti collettivi aziendali.

Le aliquote di cui sopra possono essere aumentate fino al 33% dalle parti aziendali e/o territoriali nelle zone a declino industriale (U.E. obiettivi 1 - 2 e 5B), in quelle identificate dal DPR n. 218/78, in quanto tali assunzioni siano aggiuntive rispetto alla media degli occupati a tempo indeterminato nel semestre precedente.

Non rientrano nelle percentuali massime:

- (a) le assunzioni di cui all'art. 58, comma 3, lett. a), d), e), f), g), h), i), j) e k);
- (b) le assunzioni di disabili di cui alla legge n. 68/99;
- (c) i casi di cui al precedente art. 58, comma 3, lett. a), c), f) e g).

La sostituzione di lavoratori assenti per cause prevedibili (es. maternità, servizio militare, ferie, permessi, assenze e aspettative di qualsiasi natura, ecc.) potrà avvenire per un massimo di 20 giorni di effettiva prestazione precedenti e successivi alla assenza, per consentire il cosiddetto passaggio di consegne.

Titolo XXVI - ASPETTATIVE E ASSENZE

Art. 60 - Aspettativa.

L'azienda può concedere, oltre a quelli già previsti dalla normativa vigente, periodi di aspettativa al lavoratore che ne faccia richiesta e che abbia almeno 4 anni di anzianità per comprovate e riconosciute necessità personali o familiari per un periodo massimo di 6 mesi.

L'aspettativa non dà diritto ad alcuna retribuzione.

Art. 61 - Assenze.

L'eventuale assenza per grave impedimento va tempestivamente comunicata alla azienda al fine di consentire la sostituzione del lavoratore assente

e per permettere il normale svolgimento della attività e della programmazione aziendale.

L'assenza va comunque documentata entro il giorno successivo l'evento.

L'inosservanza delle prescrizioni sancite dai precedenti punti 1) e 2) sarà sanzionata nei modi e nelle forme di cui al successivo articolo (provvedimenti disciplinari).

Titolo XXVII - NORME DISCIPLINARI

Art. 62 - Provvedimenti disciplinari.

Le mancanze del lavoratore potranno essere punite, a seconda della loro gravità, con:

- (a) ammonizione verbale;
- (b) ammonizione scritta;
- (c) multa non superiore all'importo di 3 ore di retribuzione;
- (d) sospensione dal lavoro e della retribuzione per un periodo non superiore a 3 giorni di effettivo lavoro;
- (e) licenziamento.

La procedura di contestazione degli addebiti verrà tempestivamente avviata quando sia esaurita la necessaria attività istruttoria.

L'azienda non può adottare provvedimenti disciplinari nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante della Organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

I provvedimenti disciplinari più gravi del richiamo verbale possono essere applicati non prima che siano trascorsi 5 giorni dalla formale contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa e, di norma, non oltre il 30° giorno dal ricevimento delle giustificazioni.

Non si tiene conto a nessun effetto delle sanzioni disciplinari, decorsi 2 anni dalla loro applicazione.

Esclusivamente in via esemplificativa si precisa, di seguito, il carattere dei provvedimenti disciplinari e l'entità degli stessi:

(1) rimprovero verbale: in caso di infrazione di lieve entità il

lavoratore potrà essere diffidato verbalmente;

(2) rimprovero scritto: è un provvedimento di carattere preliminare e si

infligge per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti

successivi;

(3) multa: vi si incorre per:

(a) inosservanza dell'orario di lavoro;

(b) assenza ingiustificata non superiore a 1 giorno;

(c) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle

disposizioni a tal scopo emanate dalla azienda, quando non ricadano nei

casi più oltre previsti;

(d) irregolarità di servizio;

(e) abusi, disattenzioni di natura involontaria, mancanza di diligenza nei

propri compiti, quando non abbiano carattere di gravità e non abbiano

creato danno.

La recidiva che abbia dato luogo per 2 volte a provvedimenti di multa non

prescritti dà facoltà alla azienda di comminare al lavoratore il

provvedimento di sospensione fino ad un massimo di 3 giorni.

L'importo

delle multe, non costituenti risarcimento di danni, deve essere versato

all'INPS ovvero, ove esistenti, alle istituzioni assistenziali e

previdenziali di carattere aziendale.

(4) sospensione: vi si incorre per:

(a) inosservanza ripetuta per oltre 2 volte dell'orario di lavoro;

(b) assenza arbitraria di durata superiore a 1 giorno e non superiore a 3;

(c) mancata comunicazione della variazione di domicilio;

(d) inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle

relative disposizioni emanate dalla azienda, quando la mancanza possa

cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;

(e) presenza al lavoro in stato di alterazione, dovuto a sostanze

alcoliche o stupefacenti, che determini uno stato di pericolosità per sé

e/o per gli altri e/o per gli impianti;

(f) abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo, salvo quanto

previsto più oltre;

(g) consumazione abusiva di generi alimentari prodotti o presenti in

azienda;

(h) esecuzione di lavori per proprio conto, fuori dell'orario di lavoro e

senza sottrazione di materiali della azienda;
(i) insubordinazione verso i superiori;
(j) irregolarità nelle formalità per il controllo delle presenze;
(k) atti o comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, anche di tipo verbale, che offendano la dignità e la libertà della persona che li subisce.

La recidiva che abbia dato luogo per 2 volte a provvedimenti di sospensione non prescritti fa incorrere il lavoratore nel provvedimento di cui al punto successivo.

(5) Licenziamento: vi si incorre per tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente l'ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro, in particolare:

- (a) assenze ingiustificate oltre 3 giorni consecutivi;
- (b) assenze ingiustificate ripetute 3 volte in un anno nei giorni precedenti o seguenti i festivi o le ferie;
- (c) abbandono del posto di lavoro da parte del personale cui siano affidate mansioni di sorveglianza, custodia e controllo nei casi in cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti;
- (d) grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto o rifiuti di obbedienza ad ordini;
- (e) danneggiamento grave al materiale dello stabilimento o al materiale di lavorazione;
- (f) inosservanza al divieto di fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità o alla sicurezza degli impianti;
- (g) furto in azienda di somme, valori, materiali od oggetti a chiunque appartenenti;
- (h) trafugamento o rilevazione di modelli, schizzi, documenti, disegni, formule, ricette, procedimenti particolari di lavorazione;
- (i) esecuzione di lavori all'interno della azienda per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;
- (j) rissa o vie di fatto nello stabilimento;
- (k) gravi offese verso i colleghi di lavoro;
- (l) movimenti irregolari di medaglie, scritturazioni e timbratura di schede;
- (m) alterazioni dolose dei sistemi aziendali di controllo della presenza ;
- (n) danneggiamento volontario o messa fuori opera di dispositivi antinfortunistici;

(o) concorrenza sleale.

In caso di licenziamento per giusta causa, l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di 5 giorni durante i quali il lavoratore potrà presentare eventuali giustificazioni.

Qualora il licenziamento venga comminato, avrà effetto dal momento della sospensione.

Il licenziamento, come sopra motivato, ovvero per casi di analoga gravità, esclude la liquidazione della indennità sostitutiva di preavviso.

Titolo XXVIII - CONTRATTAZIONE DECENTRATA

Art. 63 - Contrattazione collettiva decentrata.

La contrattazione collettiva decentrata sarà proposta dalle Organizzazioni sindacali stipulanti il presente contratto o loro rappresentanti locali delegati non appena si ravvisa la necessità o quanto rinviato dal presente contratto.

Art. 64 - Responsabili sindacali aziendali.

1)
I componenti delle RSA hanno diritto a permessi retribuiti pari a 24 ore mensili nelle aziende con più di 200 dipendenti, a 18 ore mensili nelle aziende con più di 50 dipendenti e a 8 ore mensili nelle aziende con più di 15 dipendenti.

Art. 65 - Trattenute sindacali.

1)
I datori di lavoro provvederanno alla trattenuta sindacale, a favore delle Organizzazioni sindacali firmatarie del presente contratto, nei confronti dei lavoratori che ne effettueranno richiesta scritta.

2)
La suddetta quota sarà commisurata ad un ammontare pari all'1% della

retribuzione netta di fatto e sarà trasmessa alle Organizzazioni sindacali da parte del datore di lavoro.

Titolo XXIX - CONTRIBUTI DI ASSISTENZA CONTRATTUALE

Art. 66 - Contributi di assistenza contrattuale.

Per la pratica realizzazione di quanto previsto negli articoli precedenti e per assicurare l'efficienza delle proprie strutture sindacali al servizio dei lavoratori e dei datori di lavoro, le parti procederanno alla riscossione di contributi di assistenza contrattuale per il tramite di un Istituto previdenziale o assistenziale ai sensi della legge 4.6.73 n. 311.

Sono tenuti alla corresponsione dei contributi di cui al precedente capoverso tanto i datori di lavoro che i rispettivi dipendenti aderenti alle Organizzazioni stipulanti il presente CCNL.

Le misure contributive e le relative norme di esazione formeranno oggetto di appositi accordi e regolamenti da stipularsi tra le parti e con l'istituto previdenziale o assistenziale prescelto.

Le norme di cui al precedenti punti fanno parte integrante del presente contratto e non possono subire deroghe nei confronti dei soggetti ai quali il contratto stesso si applica.

I datori di lavoro porteranno espressamente a conoscenza dei loro dipendenti il contenuto del presente articolo.

Titolo XXX - LIVELLI DI CONTRATTAZIONE

Art. 67 - Definizione livelli.

Le parti concordano di disciplinare la contrattazione collettiva di lavoro presente, come di seguito indicato:

- (a) contrattazione di 1° livello: contratto nazionale;
- (b) contrattazione di 2° livello: contratto integrativo regionale o provinciale o aziendale.

Art. 68 - Contrattazione collettiva di 1° livello.

Alla contrattazione collettiva di 1° livello è demandato di provvedere sulle seguenti materie specificatamente individuate:

- (a) adeguamento del presente contratto alle eventuali novità normative che nasceranno fino alla scadenza dello stesso;
- (b) regolamentazione e determinazione delle quote sindacali.

Art. 69 - Contrattazione collettiva di 2° livello.

Le parti si impegnano a non assumere iniziative unilaterali né procedere ad azioni dirette nel periodo intercorrente tra la presentazione delle richieste e il termine di 60 giorni decorrenti alla apertura delle trattative.

Potrà aversi una sola fase negoziale, durante la vigenza del presente CCNL a livello regionale o provinciale o aziendale, da attivare conformemente alla seguente procedura che deve essere richiesta la stipula della contrattazione di 2° livello.

La procedura deve essere attivata o presentata dopo almeno 1 mese dal deposito presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale del presente CCNL.

Alla contrattazione collettiva di 2° livello è demandato di provvedere sulle seguenti materie specificatamente individuate:

- (a) eventuale possibilità di una diversa articolazione dell'orario normale di lavoro differenziato che può essere svolto nel corso dell'anno;
- (b) determinazione della retribuzione di cui all'allegato A a datare 1.11.07 e relativa percentuale da applicare;
- (c) costituzione e funzionamento dell'Organismo regionale o provinciale o aziendale paritetico per la prevenzione infortuni, per l'attuazione delle norme per l'igiene e l'ambiente di lavoro, nonché tutto quanto previsto dalla legge n. 626/94 in materia di sicurezza sul posto di lavoro;
- (d) realizzare incontri a livello regionale o provinciale o aziendale fra le parti stipulanti il CCNL, per la disamina e approvazione dei

contratti di inserimento / reinserimento, secondo la disciplina nazionale e le leggi vigenti;
(e) attuazione in concerto con EBINASPRI della disciplina della formazione professionale per l'apprendistato e la Riforma Biagi e quanto altro può essere necessario per l'acquisizione di qualifiche professionali;
(f) disciplina di altre materie o istituti che siano espressamente demandate alla contrattazione regionale o provinciale o aziendale dal CCNL, mediante specifiche clausole di rinvio.

L'accordo di 2° livello regionale o provinciale o aziendale ha durata quadriennale.

Titolo XXXII - TRASMISSIONE COPIA CCNL

Art. 70 - Invio copia del presente CCNL al Ministero del lavoro, CNEL ed Enti previdenziali.

Ai sensi della vigente normativa, le parti contraenti si impegnano ad inviare copia del presente CCNL ai seguenti enti e istituzioni:

- (a) Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL)
- (b) Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale
- (c) Enti Previdenziali e Assistenziali interessati

Titolo XXXII - ESCLUSIVITA' DI STAMPA

Art. 71 - Esclusività di stampa.

1)
Il presente CCNL è edito dalle parti che ne hanno l'esclusiva.

2)
È vietata la riproduzione, totale e parziale, senza la preventiva autorizzazione.

ALLEGATI

Allegato A - RETRIBUZIONI

PAGA BASE NAZIONALE CONGLOBATA

livello (1)
dal 1.11.05

1 - Quadro 1.107,06

2	996,19
3	858,00
4	739,69
- 18 anni	517,78
- 21 anni	591,75
5	660,08
- 18 anni	528,06
- 21 anni	462,06
6	600,37
- 18 anni	420,26
- 21 anni	480,30

Dichiarazione a verbale.

Le parti intendono precisare per sollevare ogni ombra di dubbio sui vari termini di retribuzione indicati nel presente CCNL danno atto di quanto segue:

1)

"Paga base nazionale conglobata" si intende le retribuzioni contrassegnate nella colonna (1) della su indicata tabella, comprendente l'assorbimento di eventuale contingenza e altri elementi precedenti.

2)

"Retribuzione di fatto" si intende la somma percepita dal lavoratore comprensiva di paga base nazionale, eventuali scatti di anzianità, eventuali superminimi individuali.

Allegato B

Livello 1 - Quadro.

Esemplificazione:

- (1) responsabile di servizio amministrativo
- (2) responsabile di servizio commerciale
- (3) responsabile di servizio di produzione
- (4) responsabile di servizio EDP

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

Livello 2.

Esemplificazione:

- (1) capo di servizio e di ufficio tecnico, amministrativo, commerciale, tributario-fiscale, lavoro-sindacale e legale;
- (2) capo EDP; analista sistemista;

- (3) capo e/o responsabile di elaborazioni e realizzazione progetti - capo e/o esperto di sviluppo organizzativo - capo e/o coordinatore di prodotto nelle aziende o ricerca di mercato;
- (4) capo e/o responsabile di marketing, di pubbliche relazioni, di ricerche di mercato; di uffici studi;
- (5) tecnico programmatore di macchine elettroniche.

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

Livello 3.

Esemplificazione:

- (1) vice capo ufficio;
- (2) impiegati con laurea o titolo equipollente;
- (3) chimico di laboratorio;
- (4) addetto alla esecuzione di progetti;
- (5) supervisore di processo e supervisore di rilevazione nelle aziende di ricerca di mercato;
- (6) specialista di controllo di qualità;
- (7) revisore contabile;
- (8) analista di procedure organizzative;
- (9) stilista; modellista; figurinista;
- (10) tecnico programmatore di macchine elettroniche; (11) confezioni maschili; confezioni femminili; confezione in pelle e succedanei; impermeabili; abiti da lavoro; biancheria uomo; biancheria donna.
Addetti a: cronotecnico analista, analista tempi e metodi; collaudatore intermedio o finale di giacche, cappotti, tailleurs, mantelli, pantaloni, gonne casual, con riscontro dei difetti e individuazione delle origini degli stessi in lavorazione; capo squadra meccanico; sarto finito che confeziona il capo completo; stilista; modellista; figurinista; tecnico programmatore di macchine elettroniche;
- (12) confezione trecce e cappelli di paglia, confezione berretti e cappelli: addetti a: stilista, modellista, figurinista, tecnico programmatore di macchine elettroniche;
- (13) maglieria, bottoni, ombrelli, addetti a: stilista, modellista, figurinista; tecnico programmatore macchine elettroniche;
- (14) calzaturieri. Addetti a: modellista creativo; tecnico programmatore macchine elettroniche;

(15) operai specializzati super.

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

Livello 4.

Esemplificazione:

- (1) impiegato di concetto con diploma di scuola media superiore o titolo equipollente;
- (2) stenodattilografo in lingue estere;
- (3) disegnatore tecnico;
- (4) creatore o redattore di rapporti negli istituti di informazione commerciali, con discrezionalità di valutazione dei dati informativi;
- (5) addetto alle pratiche doganali;
- (6) operatore specialista di processo nelle azienda di ricerca di mercato;
- (7) operai specializzati:

- (I) confezione in serie di: abiti, giacche, pantaloni, soprabiti e cappotti per uomo, ragazzi e bambini; divise militari e civili per enti e organizzazioni; abiti per religiosi; tailleurs e mantelli per signora, ragazze e bambine; impermeabili in cotone e in fibre sintetiche;
- (II) confezioni di abiti casual-sportwear;
- (III) confezione in serie di indumenti da lavoro e fatica;
- (IV) confezione in pelle e succedanei;
- (V) confezione in serie di biancheria per uomo e ragazzi; di camiceria in genere; di vestaglie e pigiama, ecc.;
- (VI) confezione in serie di biancheria per donna, ragazze, bambine e neonati; biancheria domestica, fazzoletti; ricami per abiti e biancheria, ecc.;
- (VII) confezione in serie di busti, reggiseno, reggicalze, panciere, cinture elastiche, bretelle, giarrettiere, costumi da bagno e lavorazioni affini;
- (VIII) confezione in serie di cravatte, sciarpe e foulards;
- (IX) confezione in serie di articoli vari: sottascelle, spalline imbottite, accessori sportivi e affini in tessuto, vele, bandiere, gagliardetti, uose, piume e fiori per ornamento, ventagli e affini, oggetti cuciti in genere; addetti a: taglio e confezione del prototipo, con capacità di predeterminare i

e
del
alla
e
pelli;
sucedanei;
del

consumi (sviluppo taglie e/o disegno e preparazione sagome
cartoni); studio del disegno (modellista) con determinazione
consumo con modelli già preparati; personale addetto
programmazione e al controllo della sistemazione, prelievo
e
smistamento dei prodotti in magazzino; sceglitori di
addetti al taglio e al piazzamento delle pelli e
giuntura delle pelli per messa in opera; confezione completa
capo di sfilata;

(8) confezione trecce e cappelli di paglia; addetti a:
meccanico
del
prototipo;

(9) confezioni berretti e cappelli - addetti a: campionista, esecutore
del
cappelli
prototipo; sviluppo professionale dei modelli; modellatura
feltro (presse e similari);

(10) maglieria - addetti a: campionatura (esecutore del
prototipo
di
di
messaa
i
di

tessitura o taglio); tessitura con qualsiasi tipo di filato
tessuto su telai cotton, circolari, rettilinee con capacità di
punto delle macchine; addetti al taglio con capacità di determinare
consumi (sviluppo taglie e/o disegno - preparazione sagome
cartone);

(11) calzaturieri - addetti a: taglio delle parti principali della
tomaia
completo
tomaia;

in pelle; orlatura completa delle tomaia in pelle; montaggio
della calzatura in pelle; fresatura di soles applicate sulla
modellista (sviluppo modello) tecnico;

(12) bottoni e articoli affini - addetti a: incisori su stampi, a
macchina
con
con
alla
con

con relativa messa a punto; stampatori specializzati; tintori
autonoma capacità di preparazione e correzione tinte; addetto
guida e al controllo dei lavori della borlonatura; fresatori
compiti di fabbricazione degli utensili prototipo; addetti alle
prove

su ricette preparate, con autonomia e capacità operativa;

(13) ombrelli - addetti a: taglio capace di sviluppare qualsiasi
modello;
di

lavorazione fusti, capaci di sviluppare qualsiasi tipo di fusto e
eseguirne riparazioni di qualsiasi tipo; taglio su tessuti fantasia;

(14) lavanderie - addetti a: tintura su qualsiasi manufatto e con tutte le classi di coloranti; conduttore di caldaia con patente, stiratura completa su pressa.

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

Livello 5.

Esemplificazione:

- (1) impiegato d'ordine;
- (2) dattilografo anche con uso di videoscrittura; archivista; schedarista; codificatore; operatore di macchine perforatrici e verificatrici; operatore meccanografico; addetto all'ufficio postale; fatturista; preparatore di commissioni; magazziniere; disegnatore lucidisti;
- (3) operai qualificati:

- (I) confezione in serie di: abiti, giacche, pantaloni, soprabiti cappotti per uomo, ragazzi e bambini; divise militari e civili per enti od organizzazioni; abiti per religiosi; tailleurs e mantelli per signora, ragazze e bambine; impermeabili in cotone e in fibre sintetiche;
- (II) confezioni di abiti casual-sportwear;
- (III) confezione in serie di indumenti da lavoro e fatica;
- (IV) confezione in pelle e succedanei;
- (V) confezione in serie di biancheria per uomo e ragazzi; di camiceria in genere; di vestaglia e pigiama, ecc.;
- (VI) confezione in serie di biancheria per donna, ragazze, bambine e neonati; biancheria domestica e fazzoletti; ricami per abiti e biancheria; ecc.;
- (VII) confezione in serie di busti, reggiseno, reggicalze, panciere cinture elastiche, bretelle, giarrettiere, costumi da bagno e lavorazioni affini;
- (VIII) confezione in serie di cravatte, sciarpe e foulards;
- (IX) confezione in serie di articoli vari: sottascelle, spalline imbottite, accessori sportivi e affini in tessuto, vele, bandiere, gagliardetti, uose, piume e fiori per ornamento,

ventagli e affini, oggetti cuciti in genere; addetti
a:
piazamento e segnatura di modelli su carta o materiale
con
consumi già determinati (settore taglio);
visitaggio,
vaporissaggio e trattamento tessuto; stenditura tessuti;
addetti
al taglio segnato; addetti al taglio fodere interne;
tranciatura
al taglio; addetti alla tranciatura del davanti e/o del
collo;
addetti al taglio che operano indifferentemente con
macchine
diverse (seghe a nastro, taglierine verticali,
taglierine
circolari o trince) su materassi di diverso spessore;
rifilatura
al taglio, addetti alla divisione, preparazione e
distribuzione
dei materiali tagliati per la confezione; addetti
alla
riparazione a macchine o a mano che intervengono anche per
la
sostituzione di qualsiasi parte del capo; addetti alla
confezione
completa del capo-spalla; macchiniste confezionatrici
capo
completo; confezione completa del pantalone; addetti
alla
attaccatura della manica senza preventiva imbastitura;
addetti
alla applicazione del fondo, polsi e collo in maglia
nei
giubbotti e giacche a vento; addetti alla imbastitura e
alla
preparazione a macchina per l'incatenatura della spalla a
manica
già attaccata; addetti al montaggio completo del collo al
capo
senza preventiva imbastitura; addetti alle segnature sul
davano
delle tasche e del taschino applicati su tessuti a quadri o
a
righe; addetti alla attaccatura e alla finitura con
eventuale
impuntura del taschino con taglio a mano e cucito con
macchina
normale o addetti a procedimento analogo per le tasche
senza
imbastitura di riferimento; addetti alla cucitura del
margine
davano con applicazione della fettuccia con macchina taglia-
cuci
senza imbastitura di riferimento; addetti alla impuntura
del
margine con macchina normale e a trasporto della barra
d'ago
senza imbastitura di riferimento; addetti alla
imbastitura

delle paramonture; addetti ad operazioni di stiro intermedio
con presse; addetti alla stiratura finale; addetti al
ripasso completo del capo finito con ferro da stiro; collaudo
intermedio di giacche, cappotti, mantelli e ecc., su riferimenti
obbligati, con riscontro e semplice segnalazione dei difetti; addetti
al collaudo finale su riferimenti obbligati, con riscontro
semplice segnalazione dei difetti;

- (4) confezione di trecce e cappelli di paglia - addetti a:
tintorie;
nastrificazione; selezionatura, confezione cappello; sfilatura
e tiratura a mano di cappelli sulle forme, informatura dei
cappelli;
cellorighisti, racellisti di articolo di paglia e simili
di fissaggio, di apprettatura e alle vasche di tintoria e candeggio;
- (5) confezioni di berretti e cappelli - addetti a: taglio a mano,
cucitura del cappello; stiratura finale;
- (6) maglieria - addetti a: confezione capo completo; segnatura e
taglio con sagome già predisposte, tessitura con rettilinee e/o circolari
e/o telai cotton con macchine già programmate; rammendo; stiratura
finale;
- (7) bottoni - addetti a: fresisti e foratori;
- (8) ombrelli - addetti a: taglio a matassa su tessuto lana unita
e fantasia o senza riferimento obbligatorio; montatori impugnatura
fini;
cuciture di particolare complessità (seta, tessuti fantasia, o
con riferimento obbligati);
- (9) lavanderie - addetti a: stiratura completa con ferro di
"capospalla",
abiti maglieria e camiceria maschile e femminile in genere puliti
a secco o ad acqua ivi comprese le stirerie con macchine
automatiche;
addetti alla condotta di macchine di lavaggio ad acqua o a secco,
in grado di preparare e immettere miscele in base ai dosaggi
indicati;
addetti alla raccolta, classificazione e numerazione dei capi e
alla numerazione degli stessi, che operano in autonomia;
- (10) conducente di autovetture; conducente automezzi leggeri fino a q.
35;
conduttore di carrelli elevatori;
- (11) addetto/a alle vendite al pubblico.

Altre qualifiche di valore equivalente non espressamente
compreso

nella predetta elencazione.

Livello 6.

Esemplificazione:

(1) impiegato/a: addetto a mansioni di semplice segreteria; al controllo documenti contabili relativi al movimento dei

materiali; centralinista;

(2) operaio comune, usciere; imballatore; impaccatore: conducente di

motofurgone, guardiano di deposito; fattorino, portapacchi con o senza

facoltà di esenzione; custode; portiere; ascensorista: addetto al

carico e scarico; addetto alle pulizie anche con mezzi meccanici;

addetto generico di supporto alla produzione e/o servizi; addetto al magazzino;

(I) confezione in serie di: abiti, giacche, pantaloni, soprabiti e

cappotti per uomo, ragazzi e bambini; divise militari e civili

per enti o organizzazioni; abiti per religiosi; tailleurs e

mantelli per signora, ragazze e bambine, impermeabili in cotone

e fibre sintetiche;

(II) confezioni di abiti casual-sportwear;

(III) confezione in serie di indumenti da lavoro e fatica;

(IV) confezione in pelle succedanei;

(V) confezione in serie di biancheria per uomo e ragazzi; di

camiceria in genere; di vestaglie e pigiama; ecc.;

(VI) confezione in serie di biancheria per donna, ragazze, bambini e

neonati; biancheria domestica e fazzoletti; ricami per abiti e

biancheria, ecc.;

(VII) confezione in serie di busti, reggiseno, reggicalze, panciere,

e cinture elastiche, bretelle, giarrettiere, costumi di bagno e

lavorazioni affine;

(VIII) confezione in serie di cravatte, sciarpe e foulards;

(IX) confezione in serie di articoli vari: sottascelle, spalline

imbottite, accessori sportivi e affini in tessuto, vele,

bandiere, gagliardetti, uose, piume e fiori per ornamento,

ventagli e affini, oggetti cuciti in genere;

(X) personale addetto a, cucitura di parti semplici e lineari, taglio

- su segnato; tranciatura colli, polsi e varie; alla fildatura
ad operazioni semplice taglio lavori di inchiodatura e
lavori semplici - alla divisione e alla preparazione dei
materiali tagliati per la confezione; alla preparazione degli
accessori per la confezione; montaggio cerniere, serrature,
rivettature;
e scarnitura parti secondarie dei manufatti; stiratura
e piegatura del capo; imbustatura; imballaggio e spedizione;

(3) confezione di trecce e cappelli di paglia - addetti a: cucitura
dei cappelli di paglia e lavori diversi su qualsiasi
forma;

incollatura e tuffatura di centrifughe di smarcatura;
guarnitura;

nastrificazione, racellatura, tagliatura, tranciatura.
asciugatura;

aspatura; bobinatura, graffatura,
incannaggio,

pattinatura, ritorcitura; imballaggio e spedizione;

(4) confezione di berretti e cappelli - addetti a: stiro
intermedio;

cucitura parti staccate; taglio foderami e accessori
interni;

guarnitura semplici; stampaggio delle fodere e marocchini con
senza

composizione, imballaggio e spedizione;

(5) maglieria - addetti a taglio accessori e parti secondarie;
cucitura

semplici; stiratura, imbustatura. imballaggio e spedizione;

(6) calzaturiere - addetti a: taglio e/o confezioni di pantalone
di

qualsiasi tipo, trancitura sottopiede, taglio delle parti
secondarie

della tomaia di calzature in succedanei tessuti; orlatura delle
parti

secondarie della tomaia, confezioni tacchi e soles;
spalmatura

collanti; ribattitura a macchina, spazzolatura; sfribatura
della

suola; imbustatura, imballo e spedizione;

(7) bottoni - addetti a: bollonatura; pesatura e conteggio;
preparazione

campionari; stampaggio resine, taglierine
semiautomatiche:

composizione pani resine e lastre di plastica; imballaggio
e

spedizione;

(8) ombrelli - addetti a: montaggio impugnature correnti;
montaggio

puntine - pezzuole; montaggio rosette - graffature; imballaggio
e

spedizione;

(9) lavanderie - addetti a: stiratura parziale, a mano o mediante l'uso
di

manichini toppe e cabinet di indumenti maschili, femminili in genere,
e/o stiratura di indumenti casual e denim; addetti alla stiratura e
piegatura a mano e/o a macchina di lenzuola, tovagliati e biancheria in
genere o alla numerazione e relativo confezionamento; addetti alla
lavatura ad acqua, a mano o a macchina di ogni indumento; imballaggio e
spedizione.

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

pppp